



Organização
Internacional
do Trabalho

Relatório Global sobre os Salários 2016/17

Desigualdade salarial no local de trabalho

Relatório Global sobre os Salários 2016/17
Desigualdade salarial no local de trabalho

Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi criada em 1919 para promover a justiça social e deste modo contribuir para a paz universal e duradoura. A OIT é responsável pela elaboração e supervisão das normas internacionais do trabalho. É a única agência tripartida das Nações Unidas que reúne representantes de governos, de empregadores e de trabalhadores para a elaboração conjunta de políticas e programas para a promoção do trabalho digno para todos. Esta característica única constitui uma vantagem para a OIT ao incorporar o conhecimento do “mundo real” sobre trabalho e emprego.

Relatório Global sobre os Salários 2016/17

Desigualdade salarial no local de trabalho

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2017
Primeira edição 2017

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor em virtude do Protocolo 2 anexo à Convenção Universal sobre Direitos de Autor. No entanto, breves extratos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou tradução devem ser dirigidos ao Serviço de Publicações da OIT (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou por email: rights@ilo.org. O *Bureau* acolhe com agrado estes pedidos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados poderão reproduzir cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Visite www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

Relatório global sobre os salários 2016/17: Desigualdade salarial no local de trabalho

Organização Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2017

ISBN 978-92-2-831238-6 (impresso)

ISBN 978-92-2-831239-3 (web pdf)

Salários/diferencial salarial/salário mínimo/países desenvolvidos/países em desenvolvimento

13.07

Também disponível em Inglês: ISBN 978-92-2-130928-4 (impresso), 978-92-2-130929-1 (web pdf); Francês: ISBN 978-92-2-231151-4 (impresso), 978-92-2-231152-1 (web pdf); Russo: ISBN 978-92-2-430999-1 (impresso), 978-92-2-431000-3 (web pdf); e Espanhol: ISBN 978-92-2-331203-9 (impresso), 978-92-2-331204-6 (web pdf)

Catálogo na fonte

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com as normas das Nações Unidas, bem como a forma sob a qual figuram nas obras, não refletem necessariamente o ponto de vista do *Bureau* Internacional do Trabalho relativamente à natureza jurídica de qualquer país, área ou território ou respetivas autoridades, ou ainda relativamente à delimitação das respetivas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressas nos artigos assinados, nos estudos e noutros contributos, continua a ser exclusiva dos seus autores, pelo que a sua publicação não constitui uma aprovação por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho das opiniões expressas nos mesmos.

A referência ou não referência a empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho.

As publicações e os produtos digitais da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias e plataformas digitais de distribuição, ou encomendados diretamente em ilo@turpin-distribution.com. Para mais informações, visite o nosso site na Internet: www.ilo.org/publns ou contacte ilopubs@ilo.org.

Prefácio

A Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável identificou o trabalho digno para todas as mulheres e homens e a diminuição da desigualdade como um dos objetivos chave de uma nova agenda política universal. As questões do crescimento dos salários e das desigualdades salariais são cruciais nesta agenda. O objetivo para o Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 apela para “um crescimento económico sustentado, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todos”, e sublinha a importância de salário igual para trabalho de igual valor. O objetivo 10 procura “reduzir a desigualdade dentro e entre países”, realçando o crescimento do rendimento dos 40 por cento mais pobres da população, a eliminação da discriminação e a adoção de políticas fiscais, salariais e de proteção social, para progressivamente se alcançar uma maior igualdade. A parte do rendimento do trabalho no PIB, que reflete a relação entre o crescimento nos salários médios e a produtividade do trabalho, foi identificada como um indicador crucial nesta área. Também o G20 expressou a sua preocupação relativamente à desigualdade, identificando o alargamento das desigualdades como uma questão que coloca desafios à coesão social e política e com custos significativos para o crescimento económico.¹

Este novo *Relatório Global sobre os Salários* - o quinto de uma série que abrange já uma década - contribui para esta agenda disponibilizando dados comparativos e informação sobre tendências salariais recentes a governos, parceiros sociais, académicos e ao público em geral. Estas tendências mostram que o crescimento dos salários reais caiu abruptamente durante o período pós crise económica de 2008, recuperou em 2010, mas desacelerou desde então. Se excluirmos a China, onde o crescimento dos salários foi mais rápido do que em qualquer outro local, o crescimento salarial caiu para menos de 1 por cento em 2015. Como sublinhei nas reuniões anuais do Banco Mundial e FMI em outubro de 2016, relançar o crescimento requer um aumento das despesas de consumo e, por sua vez, políticas sustentáveis de salários e proteção social.² Melhorar os salários e as oportunidades de trabalho digno será essencial para sair da armadilha de crescimento lento em que a economia global se encontra atualmente.

Enquanto no relatório anterior desta série se analisava a desigualdade salarial e de rendimentos na perspetiva dos agregados familiares, no *Relatório Global sobre os Salários* deste ano há um enfoque na dinâmica ao nível empresarial. Mais especificamente, no relatório analisa-se até que ponto a desigualdade salarial global é o resultado da desigualdade *entre* empresas e - da desigualdade salarial *dentro* das empresas. A análise baseia-se em literatura económica recente tornada possível através de novos conjuntos de dados que fornecem informação detalhada tanto sobre os trabalhadores

1. <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/G20-Policy-Priorities-on-Labour-Income-Share-and-Inequalities.pdf>.

2. http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_531665/lang--en/index.htm.

como sobre as empresas onde trabalham. Esta literatura mostra que em muitos países as alterações na desigualdade salarial entre empresas foram fatores determinantes para as tendências da desigualdade salarial total. As conclusões deste relatório demonstram que a dimensão da desigualdade salarial dentro das empresas - e a sua contribuição para a desigualdade salarial total - talvez tenha sido subestimada no passado. A desigualdade salarial dentro das empresas, particularmente dentro das maiores, tornou-se muito substancial, uma vez que os 1 por cento dos trabalhadores de topo nessas empresas deixam os outros cada vez mais afastados. Estas conclusões têm implicações significativas nas políticas que são discutidas nas conclusões do relatório.

Um outro tema tratado este ano no relatório refere-se à importância do diálogo social e da negociação coletiva como fatores essenciais para a promoção do crescimento inclusivo. Está provado que uma cobertura ampla da negociação coletiva contribui para uma distribuição do rendimento mais estreita e um crescimento mais estável. A cooperação tripartida entre o governo e os parceiros sociais pode ter um papel importante na criação de condições para uma negociação coletiva eficaz ao assegurar que existe uma estrutura apropriada. Os constituintes tripartidos da OIT, também têm realçado repetidamente que o primeiro princípio da fixação do salário mínimo é a ampla consulta e, na medida do possível, a participação direta, numa base de igualdade, de todos os parceiros sociais em todas as fases da fixação e funcionamento dos sistemas de salário mínimo.³

Estou confiante que este relatório, à semelhança dos anteriores, estimulará importantes debates políticos e proporcionará material útil para o diálogo social no mundo.



Guy Ryder
Diretor Geral da OIT

3. Ver, por exemplo, o Resultado da discussão de 2014 pelo Comité de Aplicação das Normas do Inquérito Geral relativamente aos sistemas de salário mínimo

Índice

Prefácio	v
Agradecimentos	xiii
Sumário executivo	xv

I Parte. Principais tendências nos salários

1	Introdução	1
2	Contexto Económico	3
	2.1 Melhorias no crescimento económico nos países desenvolvidos, mas menor crescimento global	3
	2.2 Tendências recentes do mercado de trabalho	6
3	Tendências salariais globais e regionais	7
	3.1 Tendências salariais globais	7
	3.2 Tendências salariais dos países do G20	8
	3.3 Tendências salariais a nível regional	9
	3.4 Algumas tendências ao nível de países específicos	11
	3.5 Salários e o risco de deflação	13
4	Salários, produtividade e a parte do rendimento do trabalho	15
	4.1 Uma disparidade persistente entre crescimento salarial e crescimento da produtividade do trabalho	15
	4.2 Descida geral na parte do rendimento do trabalho	17
5	Desigualdade salarial e salários mínimos	21
	5.1 Desigualdade salarial	21
	5.2 Salários mínimos	24
6	Disparidade salarial média entre homens e mulheres	30

II Parte. Desigualdade salarial no local de trabalho

7	Introdução	33
8	Distribuição salarial total	35
	8.1 Níveis salariais ao longo da distribuição salarial	35
	8.2 Distribuição salarial na perspetiva de diferentes medidas de desigualdade	40
9	As características dos trabalhadores	43
	9.1 Explorar de que modo as características pessoais e do mercado de trabalho afetam os salários	43
	9.2 Distribuição salarial de acordo com as características dos trabalhadores na Europa	43
	9.3 Distribuição salarial de acordo com as características dos trabalhadores nas economias emergentes	46

9.4	Como as características dos trabalhadores interagem na distribuição salarial	51
10	Desigualdade salarial entre e dentro das empresas	58
10.1	Conclusões a partir da literatura	58
10.2	Comparação de salários médios entre empresas	61
10.3	Diferenças salariais dentro das empresas comparativamente às diferenças salariais entre empresas	69
10.4	Comparação dos salários médios com os salários dos indivíduos ...	74
10.5	Em que medida a desigualdade salarial é devida à desigualdade dentro da empresa e em que medida à desigualdade salarial entre empresas? ..	79
10.6	Visualização da desigualdade salarial dentro e entre empresas	80
11	Disparidade salarial entre homens e mulheres e o local de trabalho	83
11.1	Disparidades salariais entre homens e mulheres no local de trabalho	83
11.2	Em que idade surge a disparidade salarial entre homens e mulheres?	85

III Parte. Resumo e conclusões

12	A importância da coordenação de políticas a nível global.....	87
13	Possíveis medidas específicas a nível de país para reduzir a excessiva desigualdade salarial	88
13.1	Salários mínimos e negociação coletiva	88
13.2	Salários de topo: Auto regulação ou mais regulação?	89
13.3	Crescimento da produtividade para empresas sustentáveis.....	90
13.4	Disparidades salariais entre homens e mulheres e outras disparidades	91
14	Outras medidas para redução das desigualdades.....	93
14.1	Políticas fiscais: Impostos e transferências	93
14.2	Políticas que afetam indiretamente os salários e a distribuição salarial	94

Anexos

I.	Tendências salariais globais Questões metodológicas	95
II.	Agrupamentos regionais da OIT	111
III.	Cobertura dos países por região e estimativas globais.....	113
IV.	Dados e seleção de países para a II Parte.....	115
V.	Decomposição da variância	119
Notas	121
Bibliografia	127

Caixas

1	Dados da Base de dados globais da OIT sobre salários	7
2	Deflação e salários no Japão	14
3	Determinação da parte do rendimento do trabalho	16
4	O novo guia em linha da OIT sobre políticas de salários mínimos	26
5	O que está por detrás das disparidades salariais entre homens e mulheres: Uma revisão da literatura	31
6	O papel das características relacionadas com as competências na fixação dos salários	52
7	Desigualdade salarial entre e dentro das empresas. Uma revisão da literatura	59
8	Desigualdade salarial dentro dos percentis das empresas	70
9	Representação de salários de indivíduos e das empresas onde trabalham	76
A1	O que são salários?	96

Figuras

1	Crescimento económico médio anual, 2006-16 (PIB a preços constantes)	4
2	Inflação, 2006-16 (preços médios no consumidor)	4
3	Crescimento económico médio anual por região, 2010 e 2015 (PIB a preços constantes)	5
4	Inflação por região, 2010 e 2015 (índices de preços no consumidor, média)	6
5	Crescimento médio anual global dos salários reais, 2006-15	7
6	Crescimento médio anual dos salários reais no G20, 2006-15	8
7	Crescimento médio anual dos salários reais por região, 2006-15	10
8	Índice de salários médios reais para países desenvolvidos do G20, 2006-15	12
9	Índice de salários médios reais para países emergentes do G20, 2006-15 . .	12
10	Índice de salários médios reais para países selecionados da Europa, 2007-15	13
11	Tendências do crescimento dos salários médios reais e na produtividade do trabalho nas economias desenvolvidas, 1999-2015	15
12	Distribuição da parte ajustada do rendimento do trabalho, em 113 economias selecionadas, 1995 e 2014	17
13	Partes do rendimento do trabalho em quatro exemplos de economias desenvolvidas e emergentes	18
14	Alterações na parte ajustada do rendimento do trabalho, antes, durante e depois da crise	19
15	Medir a desigualdade de rendimento: O rácio D9/D1	21
16	Desigualdade salarial nos países da OCDE	22
17	Desigualdade salarial em países emergentes e em desenvolvimento selecionados	22
18	Evolução da desigualdade de rendimentos entre 1995 e 2012	23
19	Alterações na parte do trabalho e na desigualdade salarial	24
20	Salários mínimos relativamente aos salários medianos e médios, em países europeus selecionados	28

21	Salários mínimos relativamente aos salários médios e medianos, em economias emergentes selecionadas	28
22	Convergência dos salários mínimos entre os países de rendimento mais elevado	29
23	Disparidade salarial entre homens e mulheres nos salários horários para um número de economias selecionadas (dados provisórios)	30
24	Salários horários na Europa, 2002, 2006 e 2010.	35
25	Salários mensais na Europa, 2002, 2006 e 2010	36
26	Distribuição relativa dos salários em países da Europa selecionados, 2010.	37
27	Distribuição relativa dos salários em países em desenvolvimento selecionados, último ano	38
28	Composição dos salários médios mensais na Europa, 2002, 2006 e 2010.	39
29	Proporção do total de salários mensais brutos, em cada percentil, na Europa, média ponderada, 2010	40
30	Observando os “decis” da distribuição salarial: Características dos indivíduos, economias europeias, 2010.	44
31	Observando os “decis” da distribuição salarial: Características dos indivíduos, economias emergentes	47
32	Europa, residuais depois de prever os salários horários	53
33	Disparidades entre salários horários previstos e observados de acordo com a duração do trabalho, o sexo e o tipo de contrato, Europa.	54
34	Residuais depois de prever salários horários em economias emergentes e de baixos rendimentos	55
35	Desigualdade salarial entre empresas, Europa, 2002, 2006 e 2010	62
36	Distribuição relativa dos salários a nível da empresa em países selecionado da Europa, 2010.	63
37	Desigualdade salarial entre indivíduos e entre empresas comparando P90/P10 e P100 / P10, em países europeus selecionados, 2010	64
38	Distribuição relativa dos salários ao nível da empresa em países em desenvolvimento selecionados.	65
39	Desigualdade salarial entre indivíduos e entre empresas, em países em desenvolvimento selecionados.	65
40	A proporção de empresas com salários médios de nível baixo, médios e elevado em países europeus selecionados e na Europa como um todo, 2010	67
41	A proporção de empresas com salários médios de nível baixo, médio e elevado em países em desenvolvimento e emergentes selecionados, nos últimos anos	68
42	Percentagem de trabalhadores e salários médios por ramo de atividade, em países selecionados.	68
43	Estabelecimentos ordenados por salário horário médio, com salários médios mínimos e máximos dos indivíduos em cada centil, 2010	70
44	Distância mini-max ponderada nos salários horários dentro dos estabelecimentos.	71
45	Salários médios dentro dos estabelecimentos e desvio padrão	71

46	Categorias profissionais e diferenciais salariais: Estabelecimentos classificados por atividade económica, ordenados em colunas por salário médio horário ao nível da empresa	73
47	Categorias profissionais e diferenciais salariais: Estabelecimentos classificados por dimensão, ordenados por salário médio horário ao nível da empresa	74
48	Salários horários médios, indivíduos e empresas, ordenado por percentil dos salários individuais	75
49	Um foco sobre os 10% dos trabalhadores por conta de outrem da base: Salários médios horários, indivíduos e estabelecimentos	77
50	Um foco sobre os 10% de trabalhadores do topo: Salários médios horários, indivíduos e estabelecimentos	77
51	Decomposição da variância do salário horário para 22 economias na Europa, 2010	80
52	A montanha da desigualdade salarial na Europa, 2010	82
53	A disparidade salarial entre homens e mulheres (a) na população e (b) na empresa, 2010	83
54	A disparidade salarial entre as principais categorias profissionais e entre os 1% do topo dos trabalhadores por conta de outrem (salários horários, 2010)	84
55	Disparidade salarial, entre homens e mulheres, dos trabalhadores por conta de outrem por idade, distribuição dos salários horários (termos reais, ano base=2010).	85
A1	Proporção dos trabalhadores pagos no emprego total, 1995–2015	96
A2	Distribuição normal logarítmica dos salários horários.	120

Quadros

1	Diferentes medidas de desigualdade em 22 países da Europa, 2010	41
2	Diferentes medidas de desigualdade em países em desenvolvimento selecionados, 2010	42
3	Detalhe das estimativas para o gráfico 44 por sector e por dimensão, salários horários médios, em euros, 2010: Percentis selecionados da distância min-max ponderada dos salários horários individuais dentro das empresas	72
4	Detalhe das estimativas para a 48 por setor e por dimensão, salários médios, em euros, 2010: Percentis selecionados da distribuição de salários horários dos indivíduos e dos salários médios desses indivíduos e para as empresas para as quais trabalham.	78
5	Variação dos salários horários brutos na Europa, dentro e entre estabelecimentos, 2002-10	79
6	Distribuição dos cargos de gestão na população, Europa, médias para 2010	84
A1	Salário nominal por país e crescimento dos salários reais, 2013-15	103
A2	Novos agrupamentos regionais da OIT	111
A3	Anteriores agrupamentos regionais da OIT.	112
A4	Cobertura da base de dados global da OIT sobre salários, 2015 (em percentagem)	113
A5	Cobertura da base de dados mundial da OIT sobre salários, 2007-15 (em percentagem)	113

“É errado considerar os níveis elevados de desigualdade de hoje como o produto de forças sobre as quais não temos controlo.” – Anthony B. Atkinson, *Inequality: What can be done?* (2016)

Agradecimentos

O relatório foi preparado pela equipa do Departamento de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações de Trabalho e Condições de Trabalho (INWORK) da OIT, com contributos de outros colegas da sede em Genebra e Escritórios no terreno, sob a responsabilidade de Philippe Marcadent, Chefe de INWORK. Os autores principais do relatório foram Patrick Belser e Rosalia Vazquez-Alvarez; a I Parte foi desenvolvida por Nicolas Maître com o apoio de Ding Xu, e a II Parte foi implementada e coordenada por Rosalia Vazquez-Alvarez. Chris Edgar coordenou a edição, publicação e análise anónima pelos pares de todo o relatório. Christian Olsen desenhou a capa. Os nossos agradecimentos especiais vão para Deborah Greenfield, Subdiretora Geral da OIT e para Sandra Polaski, que apresentaram sugestões e deram contributos extremamente úteis que melhoraram a qualidade do relatório.

Contribuições específicas

A II Parte do relatório tem por base um projeto de investigação que incluiu a análise de dados e contributos de Flor Brown, Tobias Haepf, Asier Mariscal, Roxana Maurizio, Zulfan Tadjoeeddin e Nada Trifkovic. A análise técnica pelos pares da II Parte, desenvolvida para além da análise geral do relatório pelos pares, foi levada a cabo por Andrea Regoli e Antonella D’Agostino (Universidade Parthenope de Nápoles). Agradecemos também a Natalia Volkow Fernandez e ao Instituto Nacional de Estatística e Geografia (INEGI) por permitir o acesso ao laboratório de dados de laboratório na sua sede na Cidade do México, assim como a Flor Brown e Isalia Navas pelo seu apoio na análise quantitativa dos dados do México.

As estimativas globais e regionais na I Parte do relatório baseiam-se na mesma metodologia (descrita no Anexo I) das edições anteriores do *Relatório Global sobre os Salários*, e foram definidas em colaboração com o Departamento de Estatísticas da OIT, com base numa proposta de Farhad Mehran (consultor da OIT). A metodologia foi revista pelos pares em 2011 por Yves Tillé (Instituto de Estatística da Universidade de Neuchâtel), Yujin Jeong e Joseph L. Gastwirth (da HEC de Montréal e da Universidade George Washington, Washington, DC), e Joyup Ahn (do Instituto do Trabalho da Coreia).

Agradecimentos especiais

Os nossos agradecimentos especiais vão para todos os institutos nacionais de estatística que nos apoiaram nos nossos esforços de recolha de dados. Gostaríamos também de agradecer a toda a equipa da OIT/SIALC (Sistema de Informação e Análise do Trabalho) no Panamá, em particular a Bolívar Pino, por nos fornecer os dados sobre salários da América Latina e Caraíbas, assim como a Cun Tao (OIT, Bangucoque) por

partilhar os dados sobre salários da Ásia e fornecer as novas estimativas para o crescimento dos salários reais na Índia.

E também agradecer ainda às seguintes pessoas pelos valiosos contributos e comentários: Janine Berg, Ekkehard Ernst, Xavier Estupiñan, Youcef Ghellab, Naj Ghosheh, Susan Hayter, Frank Hoffer, Steven Kapsos, Daniel Kostzer, Andres Marinakis, Catherine Saget, Kristen Sobeck, Nicolas Studer, Steven Tobin e Manuela Tomei. Os nossos agradecimentos mais particulares vão para duas referências anónimas pela sua revisão por pares. Agradecemos também os contributos de Panagiotis Giannarakis, Luis Pinedo Caro, Ulrike Stein e Andrew Watt.

Sir Anthony B. Atkinson (1944-2017) interveio como avaliador externo em várias edições do *Relatório Global sobre os Salários*, inclusivamente na presente edição. Os seus comentários permitiram sempre melhorar o conteúdo dos relatórios, e a OIT agradece-lhe muito pelos apoios inestimáveis.

Fontes de dados

Parte do relatório tem por base os dados do Inquérito sobre a Estrutura dos Ganhos, 2002-10 do Eurostat. Agradecemos ao Eurostat por nos fornecer estes dados sob o contrato RPP 252/2015-SES-ILO. Outra parte do relatório tem por base dados das Estatísticas da UE sobre o Rendimento e as Condições de vida do Eurostat, 2003-15 inclusive. Agradecemos ao Eurostat por nos fornecer estes dados com o contrato número 52/2013-EU-SILC. A responsabilidade por todas as conclusões retiradas destes dados recai inteiramente sobre os autores.

Sumário executivo

I Parte. Principais tendências salariais

Contexto

Ao longo dos últimos anos tem existido um reconhecimento crescente da necessidade de monitorizar as tendências salariais e de implementar políticas salariais sustentáveis para prevenir a estagnação dos salários, aumentar os níveis salariais de milhões de trabalhadores pobres em todo o mundo, assegurar uma distribuição justa, reduzir os salários excessivos e as desigualdades de rendimento, e estimular o consumo como um pilar chave das economias sustentáveis.

Menor crescimento salarial global

A I Parte do *Relatório Global sobre os Salários* deste ano mostra que, na sequência da crise financeira de 2008-09, o crescimento dos salários reais a nível global iniciou a recuperação em 2010, mas desacelerou desde 2012, caindo de 2,5 % para 1,7% em 2015, o seu nível mais baixo em quatro anos. Se excluirmos a China, onde o crescimento dos salários foi mais rápido do que em qualquer outra parte, o crescimento dos salários reais a nível global caiu de 1,6% em 2012 para 0,9% em 2015.

Menor crescimento salarial nas economias emergentes e em desenvolvimento

Durante a maior parte do período pós crise, o crescimento dos salários a nível global foi em larga medida impulsionado por um crescimento relativamente forte dos salários nos países emergentes e em desenvolvimento na Ásia e Pacífico, mais especialmente na China, assim como em alguns outros países e regiões em desenvolvimento. Esta tendência abrandou ou reverteu-se mais recentemente. Entre os países emergentes e em desenvolvimento do G20, o crescimento dos salários reais caiu de 6,6 % em 2012 para 2,5% em 2015. Observando o crescimento dos salários a nível regional, o relatório mostra que, em 2015, o crescimento dos salários reais se manteve a um nível relativamente robusto de 4,0 por cento na Ásia, decaiu para 3,4 por cento na Ásia Central e Ocidental, e foi estimado em 2,2 por cento nos Estados Árabes e 2,0 por cento em África. Em 2015 os salários reais caíram cerca de 1,3 por cento na América Latina e Caraíbas (principalmente devido à queda dos salários no Brasil), e 5,2 por cento na Europa de Leste (principalmente devido à queda dos salários na Federação Russa e Ucrânia).

Maior crescimento salarial nos países desenvolvidos

Pelo contrário, o crescimento dos salários aumentou nos países desenvolvidos. Entre os países desenvolvidos do G20, o crescimento dos salários reais passou de 0,2 por cento em 2012 para 1,7 por cento em 2015, a taxa mais elevada dos últimos dez anos. Em 2015, o crescimento dos salários reais subiu para 2,2 por cento nos Estados Unidos, 1,5 por cento na Europa do Norte, do Sul e Ocidental, e 1,9 por cento nos países da União Europeia (UE). O crescimento mais rápido dos salários nos Estados Unidos e na Alemanha explica uma parte importante destas tendências. Ainda não é claro se esse aumento dos salários será sustentado no futuro ou se os países desenvolvidos voltarão aos padrões anteriores de estagnação salarial. Num contexto económico em que os riscos de deflação aumentaram em muitos países, a queda dos salários poderia, por si, tornar-se um fator importante de risco, conduzindo potencialmente a espirais deflacionárias de preços-salários.

A nível global, a recuperação verificada na América do Norte e nalguns países europeus não foi suficiente para compensar o declínio nas economias emergentes e em desenvolvimento. O diferencial mais baixo no crescimento dos salários entre países desenvolvidos e em desenvolvimento também implica um abrandamento no processo de convergência salarial entre os dois grupos de países.

Tendências mistas na parte do rendimento de trabalho

As tendências nos salários reais são influenciadas por fatores económicos tais como o crescimento do PIB e a inflação de preços, mas outros fatores podem também entrar em jogo. Existe atualmente uma vasta literatura que mostra que, numa maioria de países de todo o mundo, o crescimento dos salários ficou aquém do crescimento da produtividade do trabalho, levando a uma queda da parte do trabalho no PIB. Este facto deve-se provavelmente a uma combinação de fatores incluindo a globalização, competências orientadas para a tecnologia, o enfraquecimento das instituições do mercado de trabalho, e a crescente pressão dos mercados financeiros para transferir para os investidores os excedentes gerados por grandes empresas. O relatório deste ano mostra que, depois de algum expectável movimento positivo de contraciclo na parte do trabalho em muitos países durante o período 2007-2010, a parte do trabalho retomou o declínio de longo prazo numa pequena maioria de países durante o período entre 2010-15. As exceções incluem a China, Alemanha e os Estados Unidos, mas mesmo nestes países as proporções do trabalho permanecem bastante abaixo dos seus níveis máximos.

Desigualdade salarial e salários mínimos

Os salários médios não revelam muito sobre a forma como os salários se distribuem entre os diferentes grupos de trabalhadores por conta de outrem. É ponto assente que durante as últimas décadas a desigualdade salarial aumentou em muitos países em todo o mundo. Apesar de algum nível de desigualdade refletir as diferenças nas características individuais e produtivas dos trabalhadores, uma preocupação crescente tem sido manifestada sobre as consequências adversas a nível social e económico duma excessiva desigualdade. O relatório realça a correlação frequente entre maior desigualdade salarial, maior desigualdade de rendimento das famílias e o declínio das partes

do trabalho (proporções atribuídas ao trabalho no PIB). Nos anos mais recentes, muitos países adotaram ou reforçaram os salários mínimos como uma forma de apoiar os trabalhadores de baixos salários e reduzir a desigualdade salarial. Dados recentes mostram que os salários mínimos, quando fixados a níveis adequados, podem aumentar o rendimento dos trabalhadores de baixos salários - muitos dos quais são mulheres - sem efeitos negativos significativos no emprego. A fixação de salários mínimos, contudo, é um exercício de equilíbrio; deve ser fundamentada e efetuada após ampla consulta aos parceiros sociais e, quando apropriado, através da sua participação direta num pé de igualdade. O relatório disponibiliza alguns números comparativos sobre a relação entre o nível dos salários mínimos e os salários medianos numa série de países.

Disparidades salariais entre homens e mulheres

No âmbito da distribuição geral de salários existem também disparidades salariais entre diferentes grupos de trabalhadores. Uma destas disparidades é a disparidade salarial entre homens e mulheres, ou seja, o desvio em percentagem da média salarial das mulheres relativamente à média salarial dos homens. Vários estudos mostraram que na maioria dos países para os quais existem dados disponíveis, a disparidade diminuiu ao longo do tempo, mas não foi eliminada. O relatório apresenta as estimativas disponíveis mais recentes da disparidade dos salários horários entre homens e mulheres para um vasto conjunto de países, mostrando as enormes diferenças entre países, de cerca de zero até 45 por cento.

II Parte. Desigualdade no local de trabalho

A desigualdade salarial é mais acentuada no topo

A desigualdade salarial num país pode ser medida de diferentes formas. Ordenando todos os trabalhadores por conta de outrem de um país por ordem ascendente dos seus salários e dividindo-os em dez grupos (decis) ou 100 grupos (centis), o relatório mostra que, na maior parte dos países, os salários sobem gradualmente através da maior parte da distribuição salarial e depois disparam em flecha para os 10 por cento de topo e, especialmente, para os 1 por cento dos trabalhadores mais bem pagos. Na Europa, os 10 por cento mais bem pagos recebem em média 25,5 por cento dos salários totais pagos a todos os trabalhadores nos respetivos países, o que constitui quase tanto como o que os 50 por cento com salários mais baixos auferem (29,1 por cento). Embora os dados não sejam estritamente comparáveis, a parte dos 10 por cento do topo é ainda mais elevada em algumas economias emergentes, por exemplo Brasil (35 por cento), Índia (42,7 por cento) e África do Sul (49,2 por cento). Na África do Sul e Índia, os 50 por cento com salários mais baixos recebem respetivamente apenas 11,9 por cento e 17,1 por cento do total dos salários pagos.

As características do trabalhador não explicam uma parte substancial da distribuição salarial

O relatório mostra que salários e desigualdade salarial não são só determinados pelas características relacionadas com as competências dos indivíduos (tais como o nível de instrução, idade ou antiguidade na empresa) mas que também outros fatores diferentes têm papéis cruciais: estes fatores incluem por exemplo, o sexo, a dimensão da empresa, o tipo de contrato e os setores em que os trabalhadores se inserem. As estatísticas descritivas para uma amostra de países desenvolvidos e em desenvolvimento documentam que um grau universitário não garante necessariamente um emprego mais bem pago; que o setor imobiliário e o setor financeiro estão sobre representados entre os trabalhadores mais bem pagos; e que a proporção de mulheres diminui de forma contínua à medida que se avança para os decis mais elevados de salários. Por exemplo na Europa, as mulheres constituem em média 50 a 60 por cento dos trabalhadores que se encontram nos três decis mais mal pagos; esta percentagem cai para cerca de 35 por cento entre os 10 por cento dos trabalhadores mais bem pagos, e ainda mais para 20 por cento entre os 1 por cento de trabalhadores mais bem pagos. Em alguns países emergentes e em desenvolvimento o contraste é ainda maior. O relatório também apresenta um modelo padrão que procura explicar os salários com base nas características individuais relacionadas com as competências, tais como o nível de educação, a idade e a antiguidade na empresa, mas este modelo falha na explicação duma parte substancial da variação observada nos salários. De facto, existem grandes diferenças - por vezes enormes - entre os salários efetivos dos indivíduos e os salários previsíveis de acordo com as características dos indivíduos em termos de competências.

O papel da desigualdade entre empresas¹

O fracasso dos argumentos clássicos relacionados com as competências na explicação duma parte substancial da variação observada nos salários, tem desencadeado o interesse no local de trabalho como uma determinante da desigualdade salarial. A literatura recente mostra que a crescente desigualdade *entre* empresas (medida pelas diferenças nos salários médios entre empresas) desempenhou um papel importante no aumento da desigualdade salarial nos EUA entre 1981 e 2013, assim como na redução da desigualdade salarial no Brasil entre 1996 e 2012. Nos Estados Unidos a maior desigualdade entre empresas tem sido principalmente atribuída à crescente polarização, com concentração de trabalhadores altamente qualificados nalgumas empresas e concentração de trabalhadores pouco qualificados noutras, o que é consistente com a tendência para a reestruturação e *outsourcing* de atividades periféricas a subcontratantes e franchisados. No Brasil, uma grande parte do declínio na desigualdade entre empresas tem sido atribuída a um salário mínimo mais elevado.

Qual a magnitude da desigualdade entre empresas?

O nosso relatório mostra que em muitos países existe sem dúvida alguma correspondência entre um nível baixo de desigualdade salarial entre indivíduos e um nível baixo de desigualdade entre empresas (tal como na Suécia ou Noruega), ou um nível mais

1. Neste relatório os termos "empresa" e "estabelecimento" (ou "firma") são utilizados de forma indistinta

elevado de desigualdade dos dois tipos (tal como no Reino Unido ou Roménia), embora em alguns países exista uma grande diferença entre os dois tipos de desigualdade. A desigualdade entre empresas tende a ser maior nos países em desenvolvimento do que nos países desenvolvidos. Enquanto nos países desenvolvidos os salários médios das 10 por cento das empresas no topo tendem a ser duas a cinco vezes mais elevados que os salários médios nas dez por cento da base, este rácio sobe para oito no Vietname e mesmo para 12 na África do Sul. Também mostramos que a Noruega tem uma proporção elevada de empresas que apresentam salários médios no meio da escala salarial, comparativamente ao Reino Unido que tem uma proporção mais elevada de empresas com salários médios quer baixos quer elevados. Os países em desenvolvimento, refletindo diferenças estruturais, tendem a apresentar grandes disparidades entre uma maioria de empresas com salários baixos e médios e uma minoria de empresas com salários médios muito mais elevados.

O papel da desigualdade dentro das empresas

Embora a desigualdade entre empresas tenha desempenhado um papel crucial nas tendências salariais recentes, nem sempre constitui o fator que mais contribui para a desigualdade salarial total. Já foi documentado que, nos Estados Unidos, uma maior proporção da desigualdade salarial total pode ser atribuída à desigualdade *dentro* das empresas do que à desigualdade *entre* empresas. E, embora a última seja a principal responsável pelo recente aumento na desigualdade salarial entre os trabalhadores de “mega empresas” que empregam mais do que 10.000 trabalhadores, ambos os tipos de desigualdade aumentaram consideravelmente, sensivelmente com a mesma magnitude.

A pirâmide da desigualdade salarial na Europa

Em 2010, na Europa, a desigualdade salarial dentro das empresas foi responsável por quase metade do total da desigualdade salarial. Ordenando as empresas pelos seus salários médios e observando os salários máximos e mínimos que pagam, o nosso relatório refere que, na Europa, há uma desigualdade salarial considerável, particularmente entre as empresas que registam salários médios relativamente elevados. Comparando os salários dos indivíduos com o salário médio das empresas onde trabalham, concluímos que a maior parte das pessoas (cerca de 80 por cento) são pagas abaixo desse salário médio. No ponto mais baixo da curva, alguns trabalhadores recebem salários bastante abaixo dos salários médios das empresas em que trabalham, o que aponta para uma grande desigualdade dentro dessas empresas como uma causa de remunerações excessivamente baixas. No topo da curva, os 0,1 por cento dos indivíduos no topo recebem €211 por hora, enquanto as empresas onde trabalham pagam em média €45 por hora. No relatório ilustramos através de gráficos, como o pagamento de salários extremamente elevados por poucas empresas a poucos trabalhadores conduz a uma pirâmide de salários com uma distribuição altamente desigual, realçando a dimensão e o grau de desigualdade salarial não só entre empresas mas também dentro das empresas. Embora fosse desejável desenvolver esta análise tanto para economias desenvolvidas como para economias emergentes, na prática há poucos dados cruzados disponíveis (quer dizer, conjuntos de dados com informação sobre os trabalhadores e sobre as empresas em que trabalham) para as economias emergentes.

Disparidade salarial entre homens e mulheres no local de trabalho

No relatório também calculamos a disparidade salarial entre homens e mulheres utilizando dados “cruzados” para a Europa. Verificamos que a desigualdade salarial entre homens e mulheres decaiu entre 2002 e 2010 mas permanece positivo - e é mais elevado no topo do que na base ou no meio da distribuição - numa grande maioria de países europeus. Apesar de, em termos gerais, a disparidade dos salários horários entre homens e mulheres para a Europa ser de cerca de 20 por cento, no 1 por cento do topo dos trabalhadores por conta de outrem atinge os 45 por cento. Entre os CEO, que estão entre os 1 por cento dos trabalhadores mais bem pagos, a disparidade entre homens e mulheres está acima dos 45 por cento. A disparidade salarial entre homens e mulheres é mais ampla nas empresas que pagam salários médios mais elevados. Nos 1 por cento das empresas com os salários médios mais elevados na Europa, a disparidade salarial entre homens e mulheres é de quase 50 por cento. O relatório também mostra que a disparidade salarial entre homens e mulheres se observa no mercado de trabalho logo para as idades mais jovens, mas aumenta substancialmente para os trabalhadores com mais de 40 anos de idade.

III Parte Resumo e conclusões

A necessidade de coordenação das políticas a nível global

A estagnação dos salários médios e o declínio da parte do trabalho podem ter consequências tanto sociais como económicas. Pelo lado social, a desconexão entre crescimento económico e crescimento salarial significa que os trabalhadores e as suas famílias não sentem que estão a receber uma parte justa dos frutos do progresso económico, o que fomenta a sua frustração. Pelo lado económico, o baixo crescimento dos salários restringe o consumo das famílias, o que pode reduzir a procura agregada, particularmente quando há uma estagnação dos salários num elevado número de grandes economias simultaneamente. Neste contexto, o crescimento salarial mais elevado observado em 2015 em vários países tem tido efeitos económicos positivos para além das suas fronteiras. Quando economicamente viável, deverá ser apoiado ou encorajado um maior crescimento salarial. Isto não se aplica a todos os países, dado que em alguns países um maior crescimento salarial pode provocar o aumento dos custos do trabalho que não seja sustentável para empresas e empregos, e pode ter como resultado reduções significativas nas exportações ou no investimento. São por isso necessárias abordagens diferenciadas específicas para cada país.

Em edições anteriores do *Relatório Global sobre os Salários* apelava-se para uma coordenação política a nível global, para evitar a prossecução simultânea por demasiado países de políticas de moderação salarial, ou de cortes salariais competitivos tendo em vista o aumento das exportações, os quais podem conduzir tanto à quebra na procura agregada regional ou global, como à deflação. A este respeito, a inclusão de políticas salariais na agenda das reuniões recentes do G20 foi um desenvolvimento positivo. O G20 apelou em 2016 para a implementação de políticas macroeconómicas para se alcançar um crescimento substancial dos salários e da produtividade, e para estabelecer princípios para uma política salarial sustentável, que reforçaria políticas e instituições

do mercado de trabalho - tais como salários mínimos e negociação coletiva - para que os aumentos salariais refletissem de forma mais adequada os ganhos de produtividade.

Áreas para possíveis medidas de política específicas para cada país

São necessárias ações vigorosas e ambiciosas para a implementação de políticas a todos os níveis que assegurem um crescimento salarial sustentável e uma partilha justa dos frutos do progresso para todos. Estas respostas políticas têm de tomar em consideração tendências de longo prazo assim como desenvolvimentos recentes. Acima de tudo, as respostas políticas adequadas devem abordar os fatores específicos que impulsionam evoluções e desigualdades salariais numa direção positiva ou negativa. Nessa perspectiva, as políticas nacionais devem basear-se nos padrões e motores de cada economia, e reconhecendo ao mesmo tempo que muitas tendências têm um efeito extensível a países com níveis de desenvolvimento similares.

- **Salários mínimos e negociação coletiva.** Os salários mínimos e a negociação coletiva têm o potencial de reduzir simultaneamente a desigualdade entre e dentro das empresas. Mas as diferenças na forma como a negociação coletiva está organizada tem efeitos diferentes. Quando a negociação coletiva tem lugar a nível nacional, setorial ou para um ramo de atividade em configurações multi empregador com coordenação aos vários níveis, uma maior proporção de trabalhadores fica coberta e é provável que a desigualdade seja reduzida dentro e entre as empresas. A extensão dos acordos coletivos pelos governos a todos os trabalhadores num determinado setor ou país pode reforçar estes efeitos. Quando o sistema de negociação coletiva é reduzido, tendo lugar a nível da empresa ou de local de trabalho, o efeito restringe-se à desigualdade salarial dentro destas empresas. A OIT tem normas internacionais do trabalho sobre negociação coletiva e salário mínimo, tendo recentemente publicado guias práticos sobre ambos os temas, que apontam também para a complementaridade dos salários mínimos e da negociação coletiva como instrumentos de política.
- **Novas iniciativas dos empregadores e dos trabalhadores para reduzir as desigualdades através da negociação coletiva.** Foram apresentadas novas propostas e iniciativas em anos recentes para combater a crescente desigualdade entre empresas, particularmente entre os compradores (emissores das encomendas) e os respetivos subcontratados, com o objetivo de assegurar a inclusão de todas as partes da cadeia de abastecimento nos acordos de negociação coletiva. Ao nível internacional, algumas empresas sublinharam a dificuldade em aumentar salários ao nível da empresa num ambiente competitivo onde os compradores podem fazer compras pelos preços mais baixos. Uma outra mudança a este respeito é a decisão de algumas das maiores marcas a nível global tomarem uma iniciativa conjunta com os fabricantes e sindicatos para a promoção da negociação coletiva multi empregadores a nível setorial em países produtores de vestuário.²
- **Salários de topo: auto regulação das empresas ou mais regulação?** Dada a magnitude da desigualdade salarial dentro das empresas documentada neste relatório, é claro que as empresas têm o seu próprio papel a desempenhar na auto regulação

2. Ver a iniciativa *ACT* em <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

para que a desigualdade salarial não ultrapasse limites socialmente aceitáveis. Muitos CEO determinam efetivamente os seus próprios salários, e os acionistas têm sido frequentemente incapazes de fixar uma remuneração justa para os executivos de acordo com os valores sociais ou até com o desempenho da empresa. A OIT considera que “empresas sustentáveis empenham-se no diálogo social e em boas relações de trabalho, tais como negociação coletiva e informação aos trabalhadores, consulta e participação. Estes são instrumentos efetivos para criar situações *win-win*, dado que promovem valores partilhados, confiança e cooperação, e comportamentos socialmente responsáveis” (ILO, 2007, p.5). No passado as iniciativas para regular os salários de topo centraram-se na transparência das remunerações e na “opinião sobre as remunerações” dos acionistas. Atualmente há também questões tais como saber se é necessária mais regulação para desencorajar pacotes de remunerações baseados no valor de curto prazo das ações, em vez de baseadas no desempenho da empresa a longo prazo.

- ***Crescimento da produtividade para empresas sustentáveis.*** Dado que as diferenças nos salários médios entre empresas são uma determinante importante de desigualdade salarial em geral, a promoção do crescimento da produtividade entre empresas sustentáveis pode simultaneamente permitir salários médios mais elevados e reduzir a desigualdade salarial. Não é necessário existir um *trade-off* entre crescimento e desigualdade. Ainda que a desigualdade crescente entre empresas se fique a dever à polarização e ao *outsourcing*, pode existir pouca margem para melhorar a produtividade no segmento de baixo valor acrescentado. Em termos mais gerais, as Conclusões da OIT relativas à promoção de empresas sustentáveis de 2007 reconhecem que a desigualdade e a discriminação são incompatíveis com o desenvolvimento das empresas sustentáveis, e realçam a importância de um ambiente que conduza à criação e ao crescimento ou transformação de empresas numa base sustentável. Esse ambiente favorável alia a legítima procura do lucro que é um dos motores do crescimento económico, ao imperativo de desenvolvimento que respeite a dignidade humana, a sustentabilidade ambiental e o trabalho digno.
- ***Abordagem da desigualdade salarial entre grupos de trabalhadores, incluindo mulheres e homens.*** Os aspetos institucionais do mercado de trabalho e as políticas salariais só serão verdadeiramente eficazes na redução das desigualdades se incluírem e protegerem os grupos vulneráveis, desfavorecidos ou sujeitos a discriminação. As disparidades salariais de género - diferenças nos salários médios entre homens e mulheres - permanecem uma preocupação global. O relatório sublinha o facto de, embora as disparidades salariais entre homens e mulheres se verificarem em todos os tipos de empresas, elas existem particularmente entre as empresas com salários médios elevados. Este facto sugere que a avaliação de funções a nível da empresa continua a ser um complemento essencial à legislação que garante o direito à igualdade salarial para trabalho de igual valor, a aplicação efetiva deste direito pelos governos, e o acesso efetivo destes trabalhadores a reclamar este direito. Medidas tendo em vista manter os salários dos CEO dentro de certos limites também são suscetíveis de estreitar a ampla disparidade salarial entre homens e mulheres CEO, documentada no relatório.

Outras medidas para redução das desigualdades

As medidas agora discutidas não descrevem, certamente, a história completa sobre o modo como a desigualdade pode ser reduzida. A este respeito convém lembrar que o *Relatório Global sobre os Salários* é publicado de dois em dois anos e que a edição anterior analisou a relação entre salários, rendimento das famílias e desigualdade mais ampla, sugerindo um número de outras medidas de política para reduzir a desigualdade.

Políticas orçamentais, de impostos e transferências, para e os seus efeitos nos salários e na desigualdade. Em muitas economias desenvolvidas os sistemas de impostos tornaram-se menos progressivos nos últimos anos, ampliando a desigualdade que se manifesta no mercado de trabalho. As reformas direcionadas para combater a evasão fiscal por parte de empresas e de particulares e que oferecem benefícios fiscais para agregados familiares de baixo rendimento podem restituir alguma da progressividade perdida aos sistemas de impostos. Uma tributação mais acentuada em termos progressivos pode também contribuir para baixar os salários dos executivos, reduzindo os incentivos para os CEO pedirem salários mais elevados. É também essencial que a política orçamental aborde a desigualdade através de transferências em que os pagamentos são feitos aos agregados de baixo rendimento, quer diretamente em dinheiro ou sob a forma de oportunidades de emprego público ou garantias de emprego, ou ainda através de ajuda alimentar. Embora muitos países tenham alargado os seus sistemas de proteção social, uma grande parte da população mundial ainda permanece sem seguro de saúde e pensões de velhice, e uma proporção ainda maior vive sem abonos de família e outras prestações familiares e sem proteção em caso de desemprego, incapacidade, acidente de trabalho ou maternidade (ILO, 2014 b).

Políticas que afetam indiretamente os salários e a distribuição salarial como elementos importantes de uma resposta abrangente. Estas incluem o acesso à educação de qualidade, programas contínuos de melhoria de competências da mão-de-obra e melhor correspondência entre os que procuram emprego e os empregos existentes. Também incluem políticas direcionadas para diferenciais salariais que ocorrem frequentemente entre os trabalhadores em formas atípicas de emprego (particularmente trabalhadores temporários e recrutados por agências de trabalho temporário), que estão a aumentar em muitos países industrializados e com tendência para crescer em países em desenvolvimento em segmentos do mercado de trabalho previamente associados a empregos tradicionais. As medidas a adotar devem procurar alargar aos trabalhadores em situações de emprego atípico as proteções já proporcionadas aos trabalhadores com relações de trabalho tradicionais, assim como alinhar melhor as proteções disponíveis com as diferentes formas de emprego. Isto levaria à implementação do princípio da igualdade de tratamento entre os trabalhadores, evitando a discriminação baseada na situação no emprego, assim como à redução da discriminação indireta entre homens e mulheres e assegurando que o trabalho atípico não é usado apenas com o objetivo de baixar os custos do trabalho oferecendo pior remuneração e piores condições de trabalho a grupos particulares de trabalhadores (ILO, 2016b).

1 Introdução

Ao longo dos últimos anos tem-se verificado um reconhecimento crescente da necessidade de monitorização das tendências salariais e de implementação de políticas salariais sustentáveis, como forma de prevenir a estagnação salarial, aumentar os níveis salariais de milhões de trabalhadores pobres no mundo, assegurar uma distribuição justa, reduzir salários excessivos e desigualdades de rendimento, e de estimular o consumo como um pilar chave de economias sustentáveis.

Os salários têm importância por variadíssimas e diferentes razões. Em primeiro lugar porque representam uma fonte vital de rendimento das famílias e por consequência têm uma influência enorme nos níveis de vida das pessoas. No anterior *Relatório Global sobre os Salários* (ILO, 2015a) calculava-se que nas economias desenvolvidas habitualmente os salários representavam cerca de 70-80 por cento do total do rendimento contabilizado antes dos impostos e depois das transferências, para as famílias com pelo menos um membro em idade ativa. Para as classes médias nestes países, a parte dos salários no rendimento total representa mais de 80 por cento, enquanto para as famílias de baixo rendimento as transferências sociais têm um papel mais importante ao complementar os rendimentos do trabalho. Nos países emergentes e em desenvolvimento, a contribuição dos salários para o rendimento das famílias é menor, situando-se entre 50-60 por cento na Argentina ou no Brasil, cerca de 40 por cento no Peru e 30 por cento no Vietname; e os rendimentos relativos ao emprego por conta própria a contribuir normalmente com uma parte maior para o rendimento das famílias do que nos países desenvolvidos. Mesmo assim, nos países onde os rendimentos cresceram e a desigualdade de rendimentos se reduziu, isso deve-se a uma combinação de mais empregos remunerados para famílias de baixos rendimentos com uma distribuição salarial mais equitativa. O papel dos mercados de trabalho e dos salários na redução da pobreza e da desigualdade também foi sublinhado na primeira edição do emblemático relatório anual do Banco Mundial, *Poverty and shared prosperity* (World Bank, 2016).

Em segundo lugar, os salários têm importância por razões económicas e políticas. Ao nível das empresas, os salários dos trabalhadores por conta de outrem representam um custo. Mas a nível macroeconómico, o crescimento salarial sustentado é fundamental para maximizar a procura agregada. Enquanto um crescimento salarial excessivo pode conduzir a uma inflação de preços e a um declínio das exportações ou do investimento, um crescimento salarial fraco pode representar um entrave ao consumo familiar e à procura interna - um panorama que é particularmente relevante no contexto global atual caracterizado um crescimento lento. A desigualdade excessiva tende a contribuir para baixar o crescimento económico e diminuir a coesão social (Ostry, Berg e

Tsangarides, 2014; d’Hombres, Weber e Elia, 2012). Pode também conduzir a uma polarização política: um relatório recente do FMI sublinhava que em alguns países a natureza das discussões políticas tinha mudado em resultado da “crescente desigualdade do rendimento assim como das transformações estruturais, algumas ligadas à globalização, que são encaradas como tendo favorecido as elites económicas” (IMF, 2016a, p. xiii). O *Relatório Global sobre os Salários 2012/13* apelava à coordenação política a nível global tendo em vista a promoção do crescimento salarial inclusivo e sustentável nos vários países. Neste contexto, a inclusão de políticas salariais na agenda das reuniões recentes do G20 constituiu um desenvolvimento positivo.

Por último mas não menos importante, os salários representam mais do que dinheiro; são importantes do ponto de vista da justiça e dignidade humana. A OIT há muito que sublinha que “o trabalho não é uma mercadoria” e que, assim sendo, o preço do trabalho não pode ser única e simplesmente determinado através da aplicação da regra da oferta e da procura (ver ILO, 1944 e 2014a). Como referido por Pikety, “o sistema de preços não tem limites nem moral” (2014, p. 6). Os salários mínimos desempenham um papel importante ao assegurar que os trabalhadores são tratados de uma forma justa e compatível com conceitos de dignidade humana e respeito. Para além de estabelecerem os níveis de salário mínimo, as políticas respeitantes a salários, horas de trabalho e outras condições de trabalho podem contribuir substancialmente para estimular o diálogo social e a negociação coletiva, e assegurar uma participação justa dos frutos do progresso para todos (ILO, 2008a). A justiça inclui a igualdade de remuneração para trabalho de igual valor, e a eliminação da discriminação salarial entre homens e mulheres, ou entre outros grupos.

Considerando estas questões, a I Parte desta edição do *Relatório Global sobre os Salários* fornece informação comparativa sobre as tendências atuais dos salários médios, comparando de seguida estas tendências com as da produtividade do trabalho. A relação entre o crescimento dos salários médios e da produtividade do trabalho é crucial para a definição de políticas salariais sustentáveis, e determina as tendências da parte do trabalho no PIB. Esta parte do relatório também revê as tendências recentes nas desigualdades salariais e debate a correlação entre a parte do trabalho em declínio no PIB e a desigualdade crescente de rendimento. Uma secção posterior da I Parte fornece uma visão geral das tendências salariais e dados comparativos sobre os seus níveis entre países de diferentes regiões. Na secção final desta parte são revistas as tendências na disparidade salarial entre homens e mulheres. Contudo a I Parte do relatório, antes de passar para as tendências salariais, apresenta um breve resumo de algumas tendências recentes das economias e dos mercados de trabalho.

2 Contexto Económico

2.1 Melhorias no crescimento económico nos países desenvolvidos, mas menor crescimento global

Esta nova edição do *Relatório Global sobre os Salários* é publicada num contexto de uma recuperação global débil e precária (IMF, 2016b). Oito anos depois da eclosão da crise económica e financeira global, a economia mundial ainda não recuperou completamente e existe um risco elevado de se manter encurralada numa armadilha de crescimento lento, a menos que seja desencadeada uma ação coordenada para estimular o crescimento e torná-lo mais inclusivo (ILO, 2016a).

A figura 1 mostra que o PIB mundial cresceu a uma taxa de 3,3 - 3,5 por cento entre 2012 e 2014, antes de cair para os 3,2 por cento em 2015 com uma previsão de 3,1 por cento em 2016. Este abrandamento ocorreu num contexto de uma procura global relativamente débil, do declínio dos preços do petróleo e dos produtos de base (*commodities*), baixa inflação nas economias desenvolvidas e acentuada depreciação da moeda em algumas grandes economias emergentes. Houve um estreitamento substancial do diferencial nas taxas de crescimento entre as economias avançadas e as emergentes e em desenvolvimento. Contudo, a melhoria modesta do crescimento nas economias avançadas em 2015 não foi suficiente para contrabalançar a desaceleração mais pronunciada do crescimento no resto do mundo.

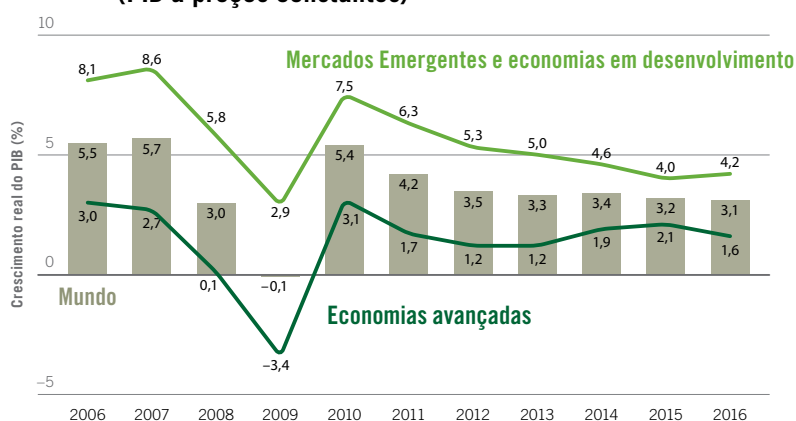
No grupo das economias avançadas, o crescimento económico aumentou de cerca de 1,2 por cento em 2012 e 2013 para 1,9 por cento em 2014, e 2,1 por cento em 2015. Mas as preocupações continuam acerca da possibilidade de um abrandamento em 2016 e uma estagnação económica de longo prazo. A subida do crescimento em 2014 e 2015 foi o resultado do desempenho relativamente mais robusto nalguns países, incluindo a Alemanha, o Reino Unido e os Estados Unidos, três grandes economias onde o consumo e o investimento tiveram uma recuperação de algum modo mais forte do que noutros países. Em muitas economias avançadas as taxas mantiveram-se relativamente baixas, o aumento da produtividade foi lento, e o investimento foi travado por baixos níveis da procura e da atividade económica em geral. (IMF, 2016a e IMF, 2016b). Entre os países que aplicaram medidas de austeridade associadas à consolidação orçamental, as taxas de crescimento voltaram finalmente a ser positivas em Espanha e Portugal em 2014 e 2015, mas o PIB mantém-se abaixo dos níveis pré crise em ambos os países, enquanto na Grécia o PIB se contraiu em sete dos oito anos desde 2008, permanecendo cerca de 30 por cento abaixo dos valores anteriores à crise.

Neste ambiente, a inflação dos preços no consumidor nas economias avançadas decaiu de cerca de 1,4 por cento em 2013 e 2014 para 0,3 por cento em 2015: este foi o nível mais baixo desde o início da crise financeira mundial (figura 2).¹ Esta baixa inflação pode ser explicada por uma combinação de preços mais baixos para o petróleo e produtos de base (*commodities*) e uma fraca procura total. Consequentemente, em muitas economias avançadas, as taxas de inflação permaneceram bem abaixo das metas para a inflação estabelecidas pelos bancos centrais. Na zona euro, especialmente desde 2013, o risco de inflação tem sido e permanece ainda uma fonte crescente de preocupação, com um número cada vez mais elevado de países a registar taxas negativas de inflação em 2014-15. Apesar de taxas de juro extremamente baixas, que agora parece persistirem

por mais tempo do que o inicialmente previsto, as pressões deflacionárias permanecem. Embora a deflação possa à primeira vista parecer que beneficie os salários reais, de facto constitui uma espada de dois gumes (ver caixa 2).

Nos países emergentes e em desenvolvimento o crescimento abrandou desde 2010, embora com grandes variações entre países. A Figura 1 mostra que o crescimento nas economias emergentes e em desenvolvimento sofreu uma queda pelo quinto ano consecutivo, decaindo de 7,5 por cento em 2010 para 4,0 por cento em 2015. Em alguns países - como o Brasil e a Federação Russa- verificaram-se recessões profundas. Noutros países, a atividade permaneceu mais robusta - tal como em alguns países membros da Associação das Nações do Sudeste Asiático (ASEAN). O abrandamento económico da China teve um impacto significativo no crescimento em geral tanto em países emergentes como em países desenvolvidos, particularmente na Ásia. A inflação dos preços

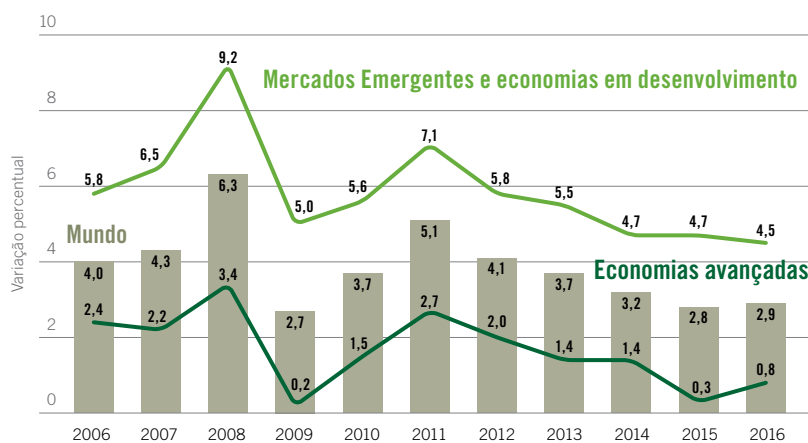
Figura 1 Crescimento económico médio anual, 2006-16
(PIB a preços constantes)



Nota: Os grupos de países são os utilizados pelo FMI tal como descrito no anexo do *World Economic Outlook, Oct. 2016*, do FMI. Os números para 2016 são projeções.

Fonte: IMF *World Economic Outlook* database, Oct. 2016.

Figura 2 Inflação, 2006-16
(preços médios no consumidor)



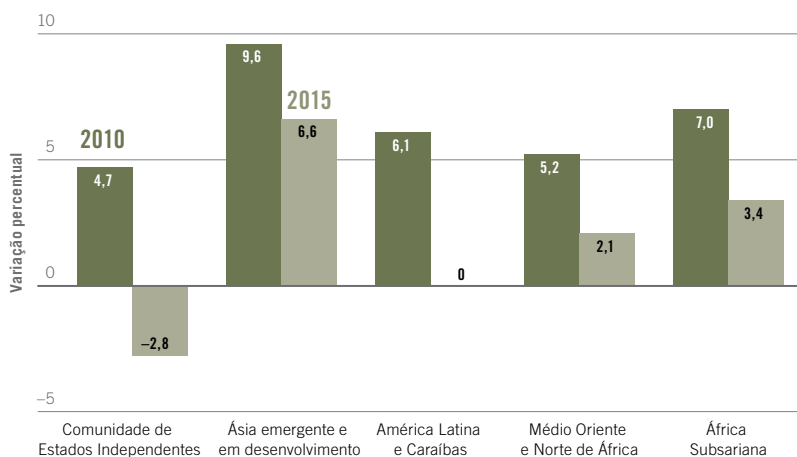
Nota: Os grupos de países são os utilizados pelo FMI tal como descrito no anexo do *World Economic Outlook, Oct. 2016*, do FMI. Os números para 2016 são projeções.

Fonte: IMF *World Economic Outlook* database, Oct. 2016.

permanece grandemente positiva nas economias emergentes e em desenvolvimento, e as taxas estabilizaram em 2015, depois de três anos de declínio contínuo (figura 2). Embora os preços mais baixos do petróleo e dos produtos de base (*commodities*), juntamente com uma procura interna mais fraca, tenham contribuído para a redução da inflação, em várias economias emergentes, incluindo a Colômbia, o México, a Federação Russa e a África do Sul, este efeito foi compensado por fortes depreciações monetárias que tornaram as exportações mais baratas mas aumentaram os preços dos produtos importados (IMF, 2016b).

As figuras 3 e 4 mostram respetivamente taxas de crescimento económico e de inflação em 2010 e 2015 em países emergentes e em desenvolvimento, agrupados em regiões. Nos países emergentes e em desenvolvimento da Ásia, Médio Oriente e Norte de África, e na África subsariana, tanto o crescimento económico como a inflação dos preços diminuíram, a taxas diferentes, mas permaneceram positivos. Apesar de uma quebra contínua no crescimento do PIB desde 2010, a Ásia emergente e em desenvolvimento permanece de longe a região com o crescimento mais forte, não obstante o abrandamento na China, onde o crescimento económico abrandou de 10,6 por cento em 2010 para 6,9 por cento em 2015. Na África subsariana verificaram-se abrandamentos nalgumas das maiores economias (incluindo a África do Sul e Nigéria), mas o crescimento nestes países manteve-se positivo em 2015. Pelo contrário, na América Latina e Caraíbas, o crescimento do PIB caiu para zero, enquanto a inflação continuou a subir, refletindo em parte as condições económicas no Brasil, onde o crescimento caiu de 7,5 por cento em 2010 para -3,8 por cento em 2015 e a inflação dos preços aumentou de 5,0 para 9,0 por cento. Na Comunidade de Estados Independentes (CEI), o PIB contraiu-se e a inflação dos preços subiu fortemente: na Federação Russa, por exemplo, o crescimento do PIB caiu de 4,5 por cento em 2010 para -3,7 por cento em 2015, enquanto a inflação disparou de 6,9 por cento para os 15,5 por cento, provocando uma erosão no valor dos salários.

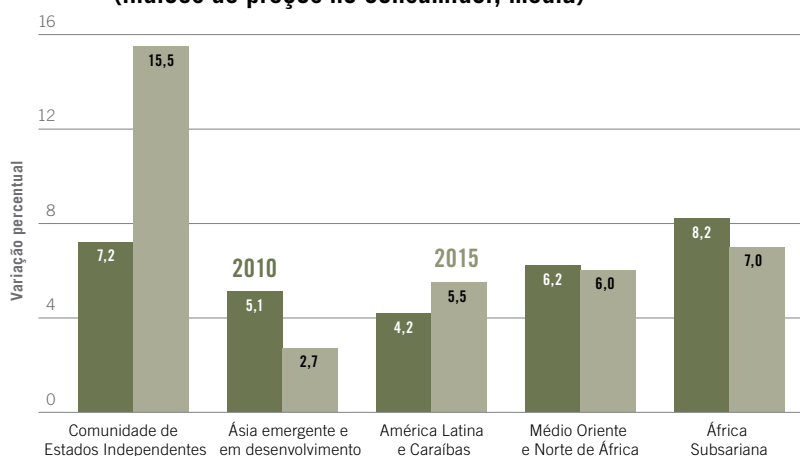
Figura 3 Crescimento económico médio anual por região, 2010 e 2015 (PIB a preços constantes)



Nota: Os grupos de países são os utilizados pelo FMI tal com descrito no anexo do *World Economic Outlook, Oct. 2016*, do FMI.

Fonte: IMF *World Economic Outlook* database, Oct. 2016.

Figura 4 Inflação por região, 2010 e 2015
(índices de preços no consumidor, média)



Nota: Os grupos de países são os utilizados pelo FMI tal com descrito no anexo do *World Economic Outlook, Oct. 2016*, do FMI.

Fonte: IMF *World Economic Outlook* database, Oct. 2016.

2.2 Tendências recentes do mercado de trabalho

O abrandamento do crescimento económico global desde 2010 traduziu-se num novo aumento do desemprego a nível global. De acordo com um relatório recente da OIT, a taxa de desemprego a nível global situou-se nos 5,8 por cento em 2015, significando que quase 200 milhões de pessoas (uma estimativa de 199,4 milhões) estavam desempregadas (ILO, 2016c). Isto representa quase mais 30 milhões de pessoas do que em 2007, antes do início da crise financeira e económica global. Nas economias desenvolvidas, a taxa de desemprego estimada reduziu-se recentemente de cerca de 8,1 por cento em 2010 para 6,7 por cento em 2015, refletindo uma redução das taxas de desemprego na Alemanha (de 6,9 por cento em 2010 para 4,6 por cento em 2015), no Reino Unido (de 7,9 por cento em 2010 para 5,4 por cento em 2015) e nos Estados Unidos (de 9,6 por cento em 2010 para 5,3 por cento em 2015).³ Nos Estados Unidos e em alguns outros países, a taxa de atividade diminuiu e a queda nas taxas de desemprego sobrevalorizou assim a recuperação do emprego (IMF, 2016b). Em Espanha e na Grécia as taxas de desemprego permanecem muito elevadas, com valores respetivamente de 22,1 e 25 por cento.

Nos países emergentes e em desenvolvimento, as tendências recentes tiveram lugar num contexto de queda das taxas de pobreza e aumento dos níveis de vida nas últimas duas décadas. Desde 1990, a proporção de pessoas a viver com menos do que US\$3,10 por dia foi reduzida para metade, para uma estimativa de 36 por cento da população. Este progresso foi contudo desigual, com melhorias substanciais na China e ainda muitas mais na América Latina, mas com taxas de pobreza persistentemente elevadas na maior parte de África e partes da Ásia (ILO, 2016d). Num relatório recente do Banco Mundial foi sublinhada a importância dos mercados de trabalho na redução da pobreza e na tradução do crescimento económico em níveis mais baixos de desigualdade através do aumento das oportunidades de trabalho e rendimentos (World Bank, 2016). Embora muitos países tenham alargado os seus sistemas de proteção social, uma grande parte da população mundial ainda permanece sem seguro de saúde e pensões de velhice, e uma proporção ainda maior vive sem abonos de família e outras prestações familiares e sem proteção em caso de desemprego, incapacidade, acidente de trabalho ou maternidade (ILO, 2014b).

3 Tendências salariais globais e regionais

3.1 Tendências salariais globais

Como evoluíram os salários médios reais ao longo dos últimos anos no contexto descrito na secção anterior? De acordo com estimativas recentes da OIT, em 2015 existiam 3,21 mil milhões de pessoas com emprego no mundo, 1,66 mil milhões (51,5 por cento) das quais eram trabalhadores por conta de outrem (ILO, 2015b). A figura 5 fornece duas estimativas de crescimento do salário médio global em termos reais. Os salários médios são calculados utilizando salários mensais brutos, em vez dos salários horários menos frequentemente disponíveis, e as flutuações refletem assim as mudanças tanto nos salários horários como no número médio de horas trabalhadas.³ Os salários reais são ajustados em função da inflação dos preços no consumidor. Isto significa que os salários nominais são ajustados por um índice de preços relevante, normalmente o IPC. A metodologia completa e a definição de salários é fornecida no Anexo I juntamente com alguns dados específicos de cada país (ver quadro A1). O conjunto de dados completo está disponível a partir da base de dados globais sobre salários (ver caixa 1).

A primeira estimativa na figura 5 é uma estimativa global baseada na combinação de dados reais e estimados de salários para 132 economias. A segunda estimativa global não inclui a China porque a sua vasta população de trabalhadores por conta de outrem tem um peso significativo nas estimativas globais, e porque, de acordo com estatísticas

Figura 5 Crescimento médio anual global dos salários reais, 2006-15



Nota: Os dados para 2015 são estimativas provisórias dado que não estão ainda disponíveis as estimativas para todos os países.

Fonte: Estimativas da OIT com base em fontes oficiais nacionais como registado na Base de Dados global da OIT sobre salários.

Caixa 1 Dados da Base de dados globais da OIT sobre salários

Os dados subjacentes ao *Relatório Global sobre os Salários* estão disponíveis em: www.ilo.org/ilostat/GWR.

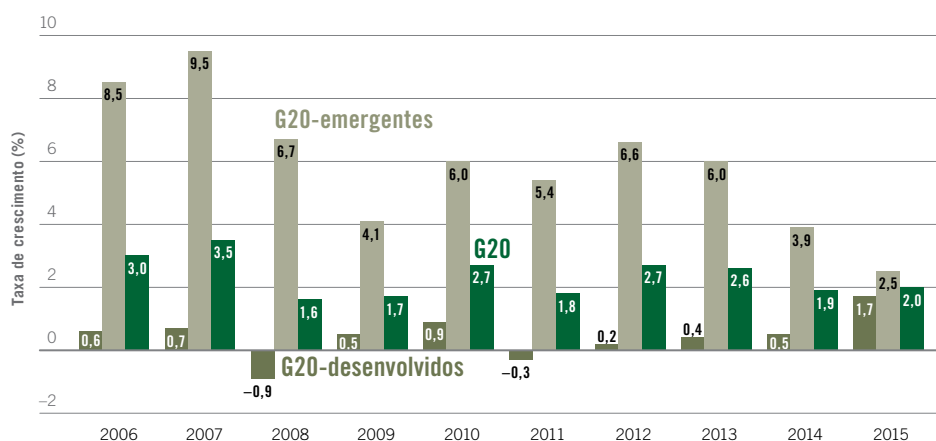
Indicadores adicionais relacionados com salários (por exemplo salários baixos, desigualdade salarial por decil, salários por sexo, etc.) podem ser acedidos através da coleção do ILOSTAT "Indicadores Anuais" em: <http://www.ilo.org/ilostat>.

oficiais sobre salários, no país continua a verificar-se um crescimento acentuado dos salários reais. Excluindo a China da estimativa global, apresenta-se uma estimativa de tendências salariais globais que refletem melhor o que acontece noutros países do mundo. Como se pode ver, o crescimento global dos salários reais baixou acentuadamente durante a crise (2008 e 2009), recuperou alguma coisa em 2010 mas voltou a cair desde 2012, com uma queda em 2015 para o seu nível mais baixo em quatro anos, e abaixo do marco de 1 por cento em 2015, se excluirmos a China.

3.2 Tendências salariais dos países do G20

A Figura 6 repete a estimativa mas restringe-a aos países do G20, um grupo que agrega as maiores economias mundiais desenvolvidas e emergentes.⁴ No seu conjunto, os países do G20 produzem cerca de três quartos do PIB mundial, e empregam mais de 1,1 mil milhões dos 1,7 mil milhões de trabalhadores remunerados.⁵ A Figura 6 apresenta estimativas para o crescimento médio dos salários reais para o G20 como um todo, e separadamente para os países membros desenvolvidos e em desenvolvimento. Par o total do período em análise, o crescimento médio dos salários reais foi significativamente mais elevado nas economias emergentes do G20 do que nas economias desenvolvidas. Contudo, a partir de 2012 o crescimento dos salários nas economias emergentes desacelerou, diminuindo 4 pontos percentuais em três anos, para o nível mais baixo registado desde 2006. Paralelamente, nas economias desenvolvidas do G20 o crescimento médio dos salários aumentou de um valor estimado de 0,2 por cento ao ano em 2012 para uma estimativa de 1,7 por cento em 2015 - a taxa mais elevada desde 2006. Como resultado, o diferencial no crescimento dos salários entre economias emergentes e desenvolvidas do G20 baixou significativamente. Levanta-se a questão de saber se o crescimento dos salários nas economias desenvolvidas em 2015 se irá repetir num futuro próximo ou se se tratou de um caso isolado provocado pela queda da inflação dos preços no consumidor.

Figura 6 Crescimento médio anual dos salários reais no G20, 2006–15



Nota: Os dados para 2015 são estimativas provisórias dado que não estão ainda disponíveis as estimativas para todos os países.

Fonte: Estimativas da OIT com base em fontes oficiais nacionais como registado na Base de dados global da OIT sobre salários.

3.3 Tendências salariais a nível regional

A Figura 7 apresenta o crescimento médio anual dos salários reais por região, seguindo, grosso modo, os novos agrupamentos regionais da OIT (ver Anexo II, quadro A2). Vemos que sobretudo em regiões desenvolvidas o crescimento dos salários se acelerou desde 2012, enquanto sobretudo em regiões emergentes e em desenvolvimento houve uma desaceleração ou tornando-se até negativo.

Na América do Norte (que abrange os Estados Unidos e o Canadá) os salários reais tiveram um crescimento mais rápido em 2015, depois de um fraco crescimento durante a maior parte da década anterior. Isto foi principalmente atribuído aos 2,2 por cento do crescimento dos salários reais nos Estados Unidos, o mais elevado no país desde 1998. Na Europa do Norte, do Sul e Ocidental o crescimento dos salários acelerou-se em 2015 depois de um longo período de uma relativa estagnação dos salários ou até declínio. O crescimento dos salários reais foi retomado em 2013, e em 2015 a taxa de crescimento salarial duplicou em relação à observada em 2014. Na UE, que inclui alguns países da região acima referida, verificou-se um crescimento salarial mais elevado do que nos 15 anos anteriores, passando de um crescimento negativo em 2012 para um crescimento de 1,9 por cento em 2015. Ainda não é claro se esse aumento dos salários será sustentado no futuro ou se os países desenvolvidos voltarão aos padrões anteriores de estagnação salarial.

A recuperação do crescimento dos salários nas economias avançadas, em sintonia com os números do crescimento económico, não foi suficiente para contrabalançar a desaceleração mais pronunciada do crescimento nos países emergentes e em desenvolvimento. Na Europa de Leste os salários reais decaíram significativamente em 2015 no seguimento do abrandamento observado em 2013-14. Em grande medida este facto reflete a queda observada na Federação Russa e o declínio ainda mais acentuado na Ucrânia. Na Ásia Central e Ocidental as estimativas mostram que depois de uma forte recuperação da crise em 2010 e 2011, o crescimento dos salários diminuiu gradualmente desde essa altura. Na América Latina e Caraíbas o crescimento médio dos salários reais abrandou em 2013 e tornou-se negativo em 2014 e 2015, com as tendências regionais fortemente impulsionadas pelas grandes economias do Brasil e México. No Brasil os salários reais caíram entre 2014 e 2015. Na Ásia e no Pacífico, de certo modo surpreendentemente, o crescimento médio dos salários reais aumentou em 2015 em comparação com 2014, apesar ligeira desaceleração no crescimento dos salários na China.⁶ Em África, devido à pouca consistência dos dados, as tendências só podem ser formuladas provisoriamente. Com base na informação disponível, parece que se verificou em África um declínio nos salários reais em 2014, tendo regressado a um crescimento salarial positivo em 2015 com um crescimento médio dos salários de 2 por cento. Para os Estados Árabes só existem estimativas provisórias, de novo devido à pouca consistência dos dados (ver o quadro A5 no Anexo III).

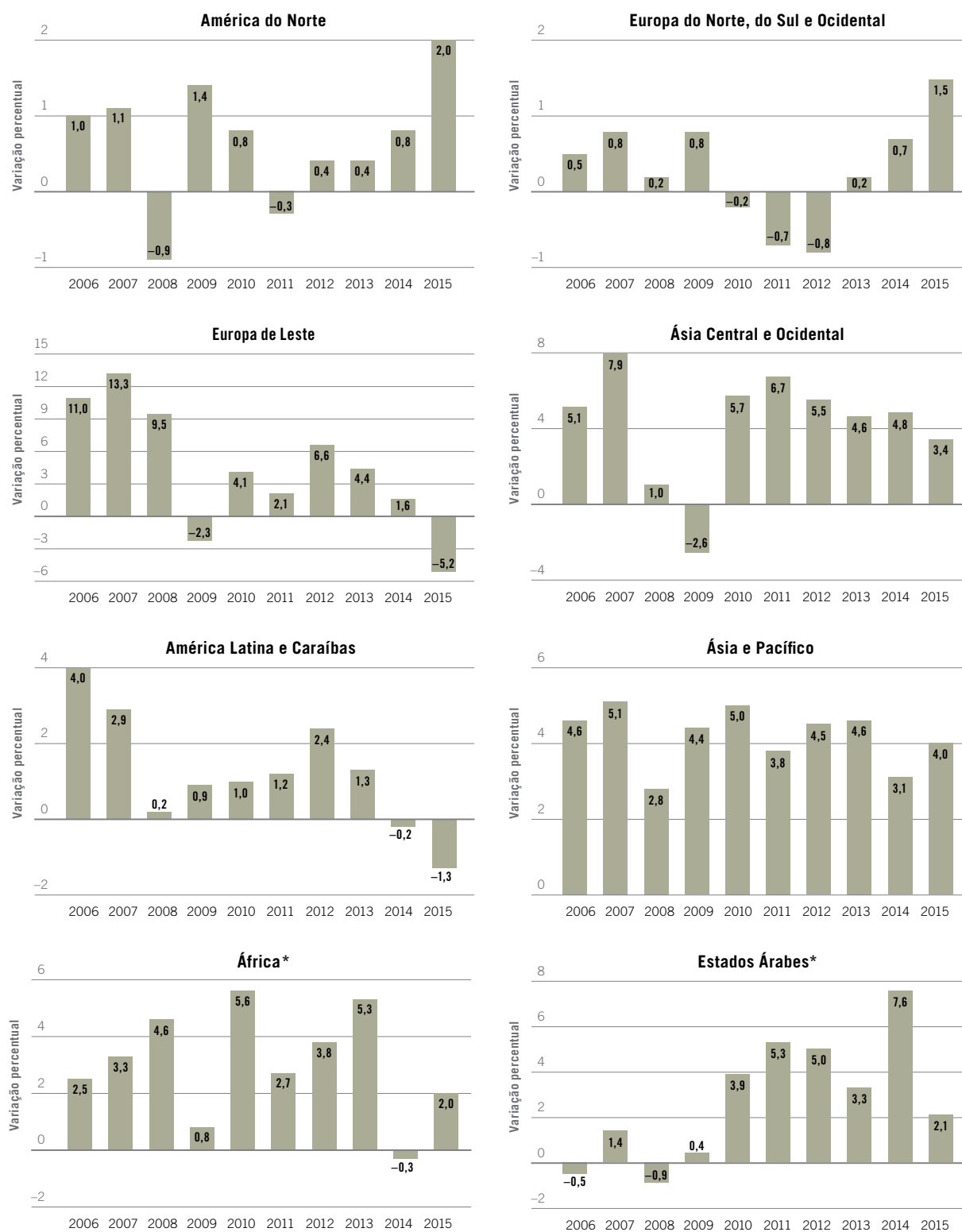
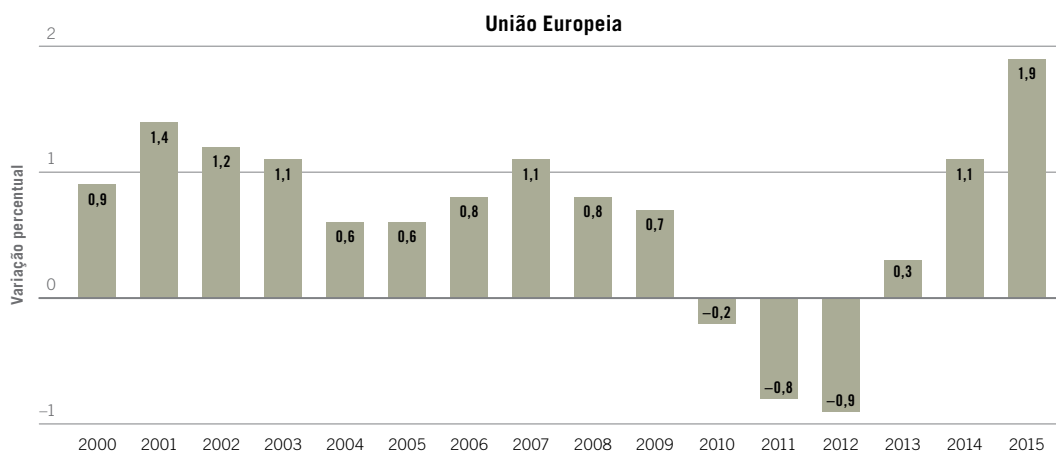
Figura 7 Crescimento médio anual dos salários reais por região, 2006-15

Figura 7 (cont.)



* Taxas de crescimento publicadas como estimativas provisórias devido à reduzida cobertura dos dados.

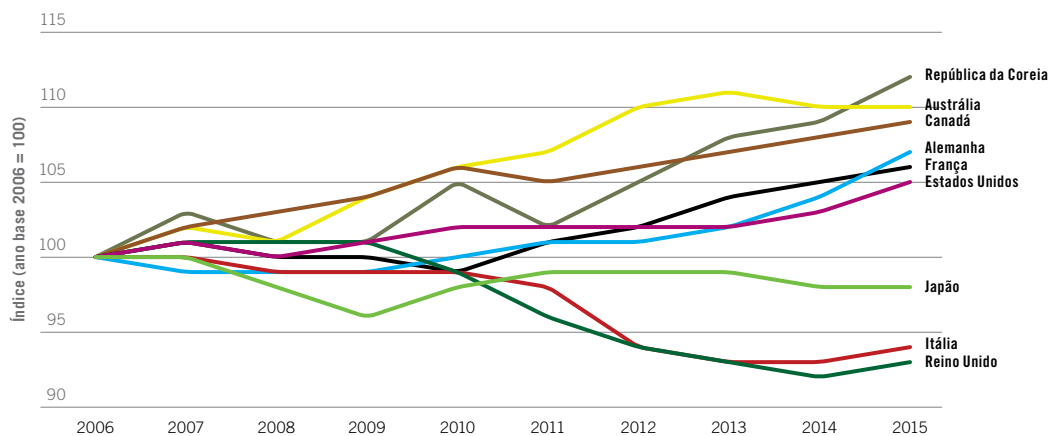
Nota: O crescimento salarial regional é calculado como uma média ponderada do crescimento anual nos salários médios mensais. Para uma descrição da metodologia, ver o Anexo I.

Fonte: Estimativas da OIT com base em fontes oficiais.

3.4 Algumas tendências ao nível de países específicos

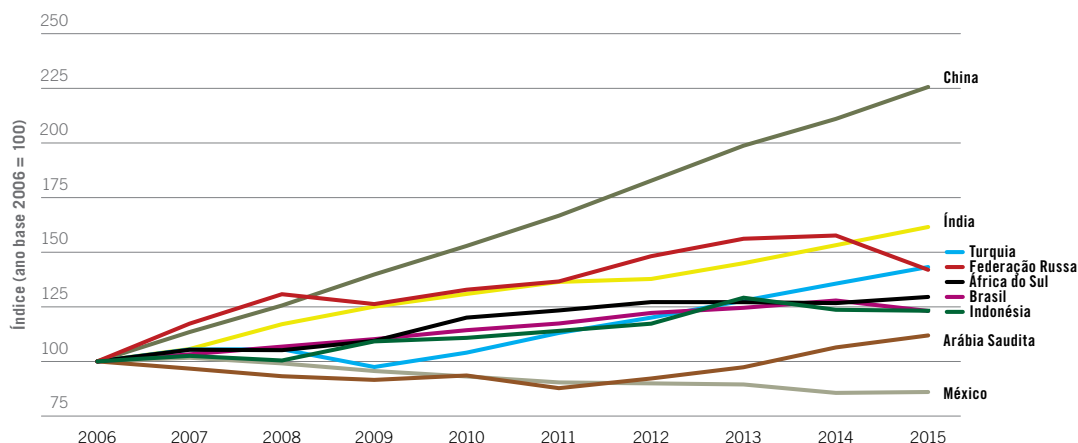
Devido à sua dimensão, os países do G20 têm um impacto significativo nas tendências salariais globais e regionais. Por conseguinte apresentamos o crescimento dos salários reais para países específicos dos países membros do G20 na figura 8 (países desenvolvidos do G20) e na figura 9 (países emergentes do G20). Estes números mostram que houve desde 2006 uma variação considerável entre os países.

A figura 8 mostra que entre os países desenvolvidos do G20, os salários médios reais cresceram mais rapidamente na República da Coreia, onde cresceram cerca de 12 por cento, seguindo-se a Austrália (10 por cento), o Canadá (9 por cento), a Alemanha (7 por cento), a França (6 por cento) e os Estados Unidos (5 por cento). Entretanto no Japão, em Itália e no Reino Unido, os salários reais diminuíram (respetivamente cerca de 2,6 e 7 por cento). Assim, abriu-se entre os países da Europa uma disparidade substancial nas trajetórias dos salários reais nos últimos dez anos, por exemplo com a França e a Alemanha de um lado, e a Itália e o Reino Unido no outro lado. Devido a diferenças entre os países sobre a forma como os dados sobre salários são exatamente recolhidos e medidos, as estatísticas sobre níveis salariais médios não são estritamente comparáveis entre países. Contudo, convertendo todos os salários médios destes países para \$US utilizando a paridade do poder de compra (PPC) as taxas de câmbio permitem que se chegue a uma média simples de cerca de US\$PPC 3100 por mês.⁷ Comparando as duas séries salariais usadas neste relatório, o rácio dos salários médios no Reino Unido em relação aos da Alemanha diminuiu de cerca de 98 por cento para 86 por cento. Olhando para 2014 e 2015, vemos que com exceção da Austrália, em todos os países desenvolvidos do G20 se verificou um aumento no crescimento médio anual dos salários, com aumentos mais acentuados na Alemanha, República da Coreia e Estados Unidos. Em Itália e no Reino Unido, os salários médios reais regressaram a um crescimento modesto depois de vários anos de declínio.

Figura 8 Índice de salários médios reais para países desenvolvidos do G20, 2006-15

Nota: Os dados para 2015 são estimativas provisórias dado que não estão ainda disponíveis as estimativas nacionais para todos os países.

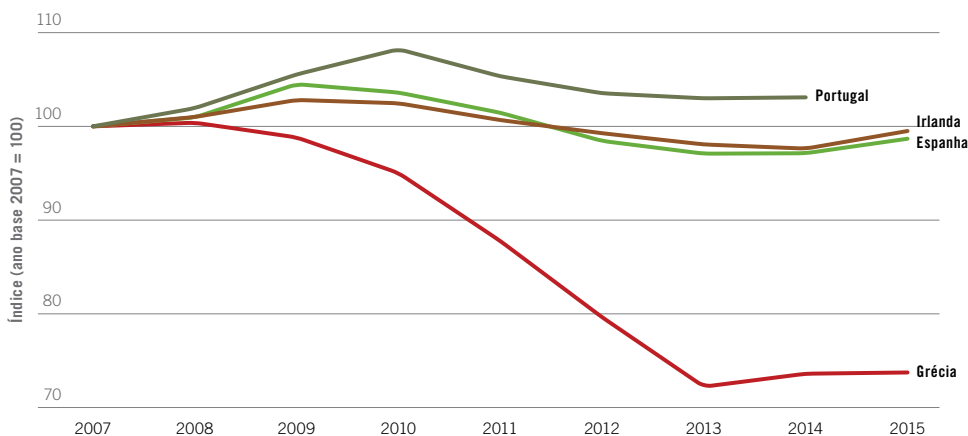
Fonte: Estimativas da OIT com base em fontes oficiais nacionais tal como registadas na *ILO Global Wage Database*.

Figura 9 Índice de salários médios reais para países emergentes do G20, 2006-15

Nota: Os dados para 2015 são estimativas provisórias dado que não estão ainda disponíveis as estimativas nacionais para todos os países.

Fonte: Estimativas da OIT com base em fontes oficiais.

A figura 9 analisa as economias emergentes específicas do G20. Aqui de novo, convertendo todos os salários médios de todos estes países em US\$ utilizando taxas de câmbio PPC - e tendo em consideração que os salários médios não são estritamente comparáveis entre países - obtém-se uma média de cerca de US\$PPP 1.300 por mês. Isto é menos do que metade da média calculada para as economias desenvolvidas do G20. Podemos observar que desde 2006 os salários médios mais do que duplicaram na China, aumentaram cerca de 60 por cento na Índia e entre 20 e 40 por cento na maior parte dos outros países neste grupo. Só no México os salários reais diminuíram. Olhando só para 2014 e 2015, vemos que a tendência para a redução observada nas estimativas de total para os países emergentes na figura 6 é fortemente influenciada por um declínio nos salários médios reais em 2015 na Federação Russa e Brasil. Na China, a elevada taxa de crescimento dos salários abrandou um pouco, mas o país mantém a sua própria trajetória entre as economias do G20. O crescimento dos salários continuou na Índia

Figura 10 Índice de salários médios reais para países selecionados da Europa, 2007–15

Fonte: Estimativas da OIT com base em fontes oficiais.

e na Turquia, enquanto no México os salários reais estabilizaram em 2015 depois de diminuírem quase constantemente desde 2008.

A Figura 10 mostra que as descidas dos salários nos países Europeus mais afetados pela crise e sob medidas de austeridade parecem ter cessado em 2015, embora na Grécia os salários reais tenham caído cerca de 25 por cento desde 2007-08.

3.5 Salários e o risco de deflação

Como referido anteriormente, o risco de desinflação conduzindo à deflação tem aumentado recentemente em muitos países, particularmente em países desenvolvidos. A desinflação refere-se a um abrandamento na taxa de inflação. A deflação ocorre quando a taxa de inflação cai abaixo de zero por cento em resultado de uma descida do nível geral dos preços de bens e serviços. De acordo com o FMI, em 2015 as taxas de inflação em mais de 85 de 120 economias estavam abaixo das expectativas de longo prazo, e cerca de 20 por cento dos países estavam numa situação de deflação (IMF, 2016b). Frequentemente a deflação é a consequência de um período prolongado de declínio da procura por parte dos consumidores relativamente à oferta de bens e serviços na economia. Embora possa ser tentador relacionar a deflação com salários reais mais elevados (devido a um declínio no nível geral de preços), os efeitos de um período de deflação nos salários reais parece estarem em grande parte dependentes da sua duração. A curto prazo, os preços baixos podem conduzir a salários reais mais elevados em resultado de salários nominais fixos ou a aumentar, dado que os salários nominais se baseiam muitas vezes em contratos acordados com a expectativa de taxas de inflação positivas. Mas no médio prazo, se a pressão deflacionária persistir é provável que os salários nominais sejam ajustados no sentido da baixa, levando à estagnação ou possivelmente ao declínio dos salários reais. Os salários em queda podem assim eles próprios tornarem-se um fator importante num processo deflacionário, dado que salários mais baixos conduzem a preços mais baixos e ao início de uma espiral deflacionária salários-preços (ver na Caixa 2 o exemplo do Japão).

Caixa 2 Deflação e salários no Japão

A experiência do Japão pode servir como exemplo recente para ilustrar como a deflação se pode enraizar. Até ao final dos anos 1980 verificou-se no Japão um crescimento económico forte alimentado, em grande medida por uma bolha especulativa no preço dos ativos que resultou de um crescimento excessivo do crédito. No início dos anos 1990, o Banco do Japão aumentou as taxas de juro e a bolha colapsou, forçando as empresas e as instituições financeiras a sanear as suas contas. Em resposta ao abrandamento económico, os consumidores japoneses tornaram-se bastante mais cuidadosos, e a vaga despesista do período pré crise alterou-se para padrões de consumo com muito mais constrangimentos. Confrontadas com a estagnação de vendas, as empresas começaram a cortar despesas, incluindo custos do trabalho, despedindo trabalhadores em empregos atípicos, incluindo trabalhadores a tempo parcial, e reduzindo os salários dos trabalhadores permanentes. Como resultado, os salários e a parte do trabalho no PIB diminuíram. Iniciou-se um círculo vicioso de queda de salários, de preços e da procura agregada. Como os lucros não foram investidos, a procura agregada caiu e os lucros diminuíram, levando as empresas a reduzir ainda mais os salários. Para melhorar a perspetiva tanto para empregadores como para trabalhadores, e encorajar o crescimento dos salários, o Banco do Japão tentou estimular a economia através da política monetária. Mas nos tempos atuais as práticas de fixação dos salários foram alteradas, e as formas de emprego atípico vieram para ficar. Antes da experiência de deflação, a chamada “ofensiva da primavera” serviu de mecanismo para aumentar os salários através de negociações salariais simultâneas entre grandes empregadores e trabalhadores. Mas este mecanismo funciona agora com menos eficácia.

Fonte: Kuroda, 2014.

Os riscos de um período deflacionário há muito que foram identificados (Fisher, 1933) e continuam a ser um motivo de preocupação. A longo prazo uma deflação persistente conduz ao crescimento da dívida de uma nação e travando ao mesmo tempo os incentivos ao crescimento. Mais e mais recursos são afetados para o pagamento das dívidas nacionais e juros, enquanto a atividade económica da nação diminui.

Estabelecer um valor de referência para os salários nominais pode ser útil como salvaguarda contra perigos de deflação. O governador do Banco do Japão, por exemplo, sugeriu que o objetivo de estabilidade dos preços do Banco pode servir como uma referência para as empresas na fixação dos salários. “Isto é, uma vez que o Banco foi bem-sucedido em estabelecer as expetativas para a inflação em 2 por cento, isto poderá servir como um valor de referência para as negociações salariais entre os gestores e os trabalhadores. As empresas e os agregados familiares podem então basear as suas decisões económicas de forma segura na expetativa de que os preços aumentarão a uma taxa de cerca de 2 por cento” (Kuroda, 2014, p. 4). Outros propuseram que, para prevenir a diminuição da parte do trabalho no PIB, os salários nominais deverão aumentar de acordo com a tendência de aumentos da produtividade da economia mais o objetivo fixado para a taxa de inflação do banco central (ver por exemplo Herr, 2009 e 2015). Qualquer que seja o valor de referência selecionado, para que os salários cresçam a esta taxa é necessário algum mecanismo de coordenação dos salários. A negociação coletiva coordenada é talvez o mecanismo mais eficaz. Numa situação de elevado nível de emprego e fraca cobertura de negociação coletiva, os salários mínimos podem ser utilizados para tentar estabelecer uma referência para os salários nominais.

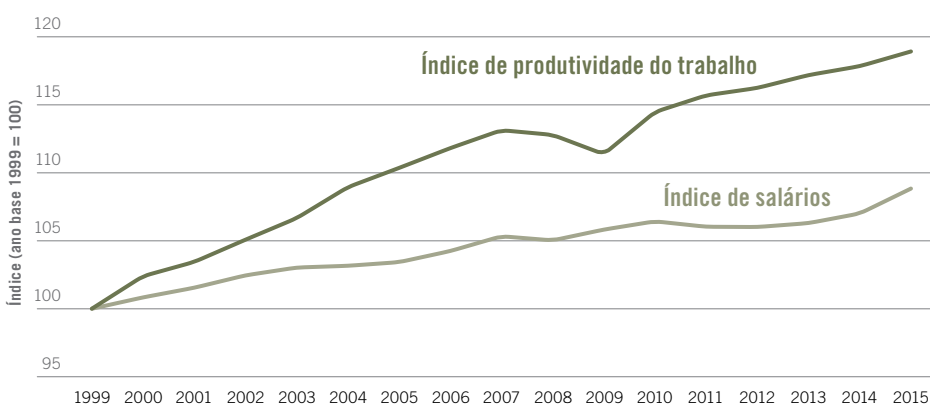
4 Salários, produtividade e a parte do rendimento do trabalho

Os salários médios dão uma indicação da remuneração do trabalho e dos níveis de vida dos trabalhadores remunerados, mas para efeitos de análise económica talvez seja melhor comparar os salários médios à produtividade do trabalho. No longo prazo, os aumentos de produtividade do trabalho (o valor médio de produtos e serviços produzidos pelos trabalhadores) constituem o que permite aumentos salariais sustentáveis. Ao mesmo tempo, a relação entre salários e produtividade também afeta os agregados macroeconómicos. Em determinadas circunstâncias, a moderação salarial relativamente à produtividade pode estimular os lucros, investimentos, as exportações e a criação de emprego. Noutras circunstâncias, irá reduzir a procura agregada e o emprego, devido aos constrangimentos do consumo das famílias, responsável pela maior parte do PIB na maior parte dos países. Também, embora cada país individualmente possa em princípio aumentar a procura agregada exportando mais, nem todos os países podem fazê-lo ao mesmo tempo. Se demasiados países prosseguirem políticas de moderação salarial, é provável que a procura agregada regional ou global diminua, daqui a importância da coordenação entre países.

4.1 Uma disparidade persistente entre crescimento salarial e crescimento da produtividade do trabalho

Como referido em edições anteriores do *Relatório Global sobre os Salários*, o crescimento dos salários médios ficou atrás do crescimento médio da produtividade do trabalho desde o início dos anos 1980 em várias grandes economias desenvolvidas, incluindo a Alemanha, o Japão e os Estados Unidos, onde além disso a parte do trabalho no PIB diminuiu (ver caixa 3 para uma definição da parte do rendimento do trabalho).

Figura 11 Tendências do crescimento dos salários médios reais e na produtividade do trabalho nas economias desenvolvidas, 1999-2015



Nota: O crescimento dos salários é calculado como uma média ponderada do crescimento anual do salário real médio mensal em 36 economias (ver o Anexo I para uma descrição da metodologia). O ano base está fixado para 1999 por razões de disponibilidade de dados.

Fonte: Base de dados da OIT sobre Salários; *Global Employment Trends (GET)* da OIT.

Caixa 3 Determinação da parte do rendimento do trabalho

O rendimento nacional é a soma de todos os rendimentos disponíveis para os residentes de um determinado país num determinado ano. A divisão do rendimento entre trabalho e capital é conhecida por distribuição funcional do rendimento. A parte do rendimento do trabalho (ou parte do trabalho) é a parte do rendimento nacional alocado à remuneração do trabalho, enquanto a parte do capital é a parte do rendimento nacional que vai para o capital. Uma parte (proporção) do trabalho em queda muitas vezes reflete um crescimento mais rápido na produtividade do trabalho do que a remuneração média do trabalho, e um aumento nos retornos do capital face ao trabalho.

Assim, a parte do trabalho mede a fração do rendimento nacional resultante do trabalho (Krueger, 1999). Embora a ideia seja simples, há desafios envolvidos na medição da parte do trabalho. A parte não ajustada do trabalho é geralmente calculada como o rácio do total da remuneração dos trabalhadores - ordenados e salários antes dos impostos, mais as contribuições sociais dos empregadores - para o produto nacional ou rendimento agregado (Lübker, 2007). Relativamente ao numerador, levantam-se questões sobre quem é exatamente um empregador (deverão incluir-se os CEO?) e o que deverá contar como remuneração (deverão as opções de compra das ações ser consideradas como rendimento do trabalho?). O denominador pode ser, por exemplo, o rendimento nacional bruto (RNB) ou o produto interno bruto (PIB), e pode ser medido a preços de mercado ou a custo de fatores. Uma vez que a medição do valor acrescentado é problemática em alguns setores (particularmente na administração pública, onde o valor acrescentado nas contas nacionais é muitas vezes só a soma dos custos do trabalho), a análise centra-se frequentemente no "setor empresarial" (Karabarbounis e Neiman, 2014), ou qualquer outro subconjunto da economia (OECD, 2012).

Seja qual for a forma para a sua medição, a parte não ajustada do trabalho é uma estimativa de valor mais baixo que a da verdadeira parte do rendimento do trabalho porque a remuneração dos trabalhadores exclui o rendimento do emprego por conta própria, que é registado como "rendimento misto" nos sistemas de contas nacionais e pode assim implicitamente ser registado, como rendimento de capital. No entanto pelo menos parte do rendimento misto deverá ser visto como retorno para o fator trabalho e assim como uma componente integral da parte do trabalho. Foram testados vários métodos para ajustar a parte do trabalho que estão registados na literatura. Um único método de ajustamento pressupõe que dois terços do rendimento misto podem ser atribuídos à parte do trabalho; outro método atribuiu aos trabalhadores por conta própria o mesmo salário que o do salários médio dos trabalhadores por conta de outrem; ainda outro atribuiu aos trabalhadores por conta própria ganhos iguais aos salários dos trabalhadores com características pessoais e setoriais similares (ver Guerriero, 2012; Gollin, 2002; Arpaia, Prez e Pichelmann, 2009; Freeman, 2011).

Embora estas diferenças na forma como os ajustamentos são feitos afetem o nível da parte do trabalho, geralmente não afetam as tendências (ILO, 2010a; Guerriero, 2012). Contudo, é importante interpretar cuidadosamente as partes do trabalho ajustadas e não ajustadas. Mudanças estruturais do trabalho por conta própria (tal como a agricultura familiar) para o trabalho por conta de outrem, tendem a aumentar a parte do trabalho não ajustado mais do que os números ajustados. Isto deve ser tido em conta, particularmente quando se observam as tendências nos países emergentes e em desenvolvimento, onde a parte dos trabalhadores por conta própria e de empresas não constituídas em sociedade é maior do que nas economias avançadas, e onde a parte do rendimento do trabalho não ajustado é assim geralmente mais baixo do que em países mais desenvolvidos. Dado que as partes do trabalho são ajustadas para o trabalho por conta própria, deixou de se verificar que as partes do trabalho são sempre mais baixas nos países mais pobres (Gollin, 2002; Guerriero, 2012).

Fonte: Adaptado da OIT e OCDE, 2015.

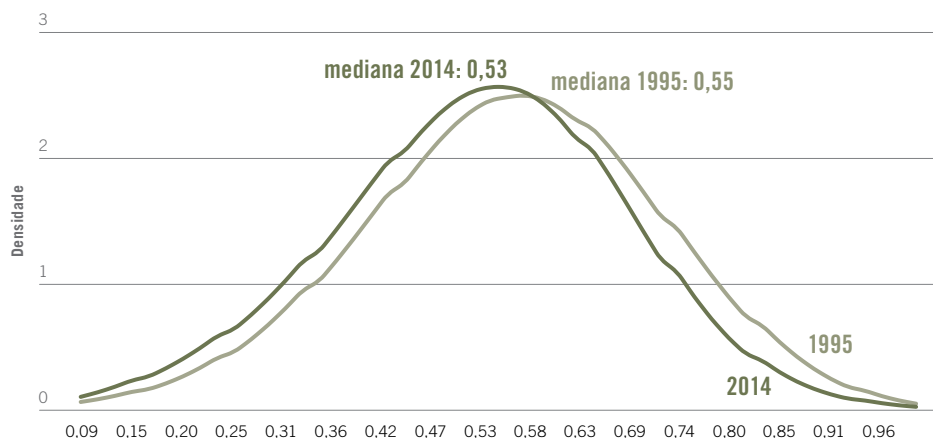
A Figura 11 atualiza o nosso gráfico anterior sobre salários médios e produtividade do trabalho em 36 economias desenvolvidas. A produtividade do trabalho é medido como o PIB por trabalhador, e tanto o índice de salários reais como o da produtividade do trabalho são calculados como médias ponderadas. Desta forma os grandes países influenciam mais os números do que os pequenos países. A figura mostra que desde 1999, o crescimento da produtividade do trabalho neste grupo de países excedeu o crescimento salarial em cerca de 10 pontos percentuais. No período de 2014-15 a disparidade entre as duas linhas contraiu-se cerca de 1 ponto percentual em resultado de um ligeiro aumento nos salários reais com um crescimento relativamente débil na produtividade do trabalho entre os dois anos. A disparidade, contudo, permanece substancial.

4.2 Descida geral na parte do rendimento do trabalho

Embora a figura 11 só englobe países desenvolvidos (para os quais existem dados disponíveis sobre salários e produtividade do trabalho mais abundantes e mais facilmente comparáveis), a relação entre salários e produtividade também é deduzida através da parte do rendimento do trabalho no PIB (ver caixa 3). Estudos recentes observaram que, embora não universal, a queda da parte do rendimento do trabalho é uma tendência global (ver por exemplo Trapp, 2015; Karabarbounis e Neiman, 2014). A Figura 12 ilustra esta tendência global mostrando a distribuição da parte do rendimento do trabalho em 1995 e 2014 para uma amostra de 133 países. Há um movimento claro para a esquerda (declínio) na distribuição do rendimento estimado, com o valor mediano cerca de 2 pontos percentuais mais baixo em 2014. Para o conjunto da amostra dos 133 países, em 91 deles registou-se um declínio, 32 registaram um aumento e os dez restantes permaneceram estáveis. A Figura 13 mostra quatro exemplos de países muito diferentes com a parte do trabalho em queda, dois de economias emergentes (China e México) e dois de economias desenvolvidas (Portugal e os Estados Unidos). A parte do trabalho aumentou na China nos anos mais recentes e a parte do rendimento do trabalho dos EUA também cresceu ligeiramente, enquanto no México e em Portugal as partes do rendimento do trabalho continuaram com tendências decrescentes.

Os exemplos da China e dos Estados Unidos levantam a questão de se saber se a recuperação pós crise da parte do rendimento do trabalho é um movimento mais alargado, afetando um conjunto mais amplo de países. A Figura 14 mostra como a parte ajustada do rendimento do trabalho se alterou num conjunto de países selecionados, antes, durante ou depois da crise económica global. No período pré-crise (2002-07), em 31 países entre os 39 para os quais estão disponíveis dados recentes da AMECO verificou-se um declínio na parte do trabalho. A magnitude da queda varia entre países, que vai dos 11,5 pontos percentuais na antiga República Jugoslava da Macedónia até

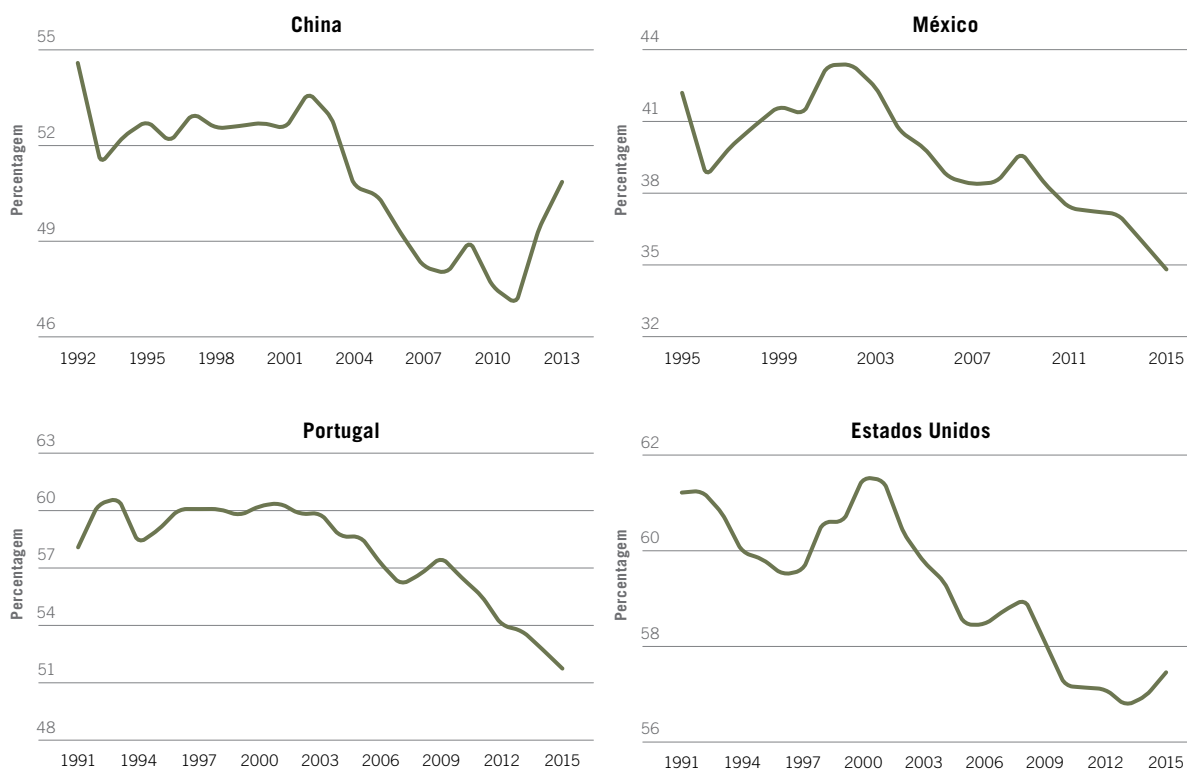
Figura 12 Distribuição da parte ajustada do rendimento do trabalho, em 113 economias selecionadas, 1995 e 2014



Nota: A Figura mostra a probabilidade de os países se situarem num determinado nível da parte do rendimento do trabalho.

Fonte: *Penn World Tables*, disponível em: <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>. A parte do rendimento ajustado toma em consideração o rendimento do trabalho dos trabalhadores por conta própria

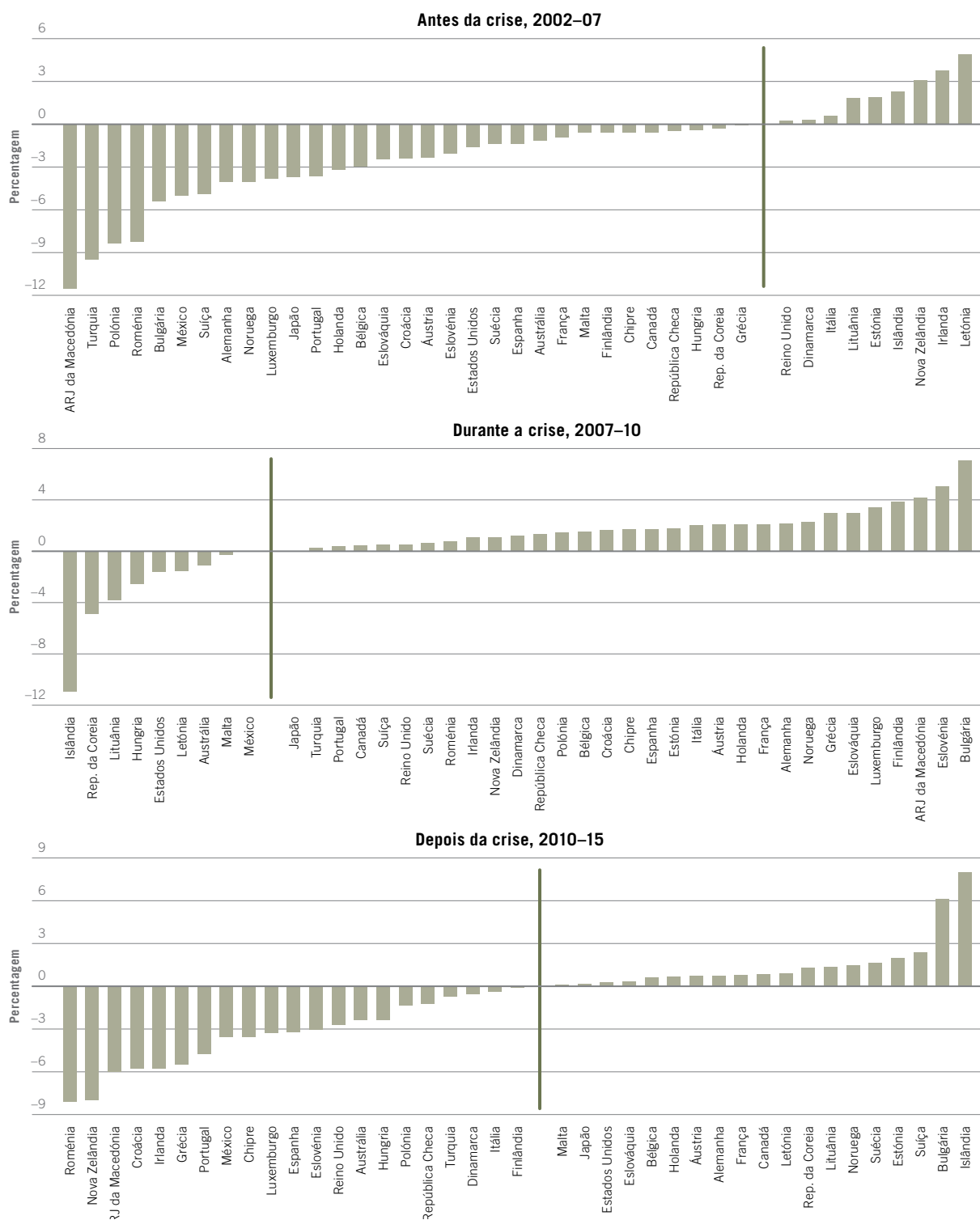
Figura 13 Partes do rendimento do trabalho em quatro exemplos de economias desenvolvidas e emergentes



Fonte: Parte ajustada do rendimento do trabalho da AMECO para o México, Portugal e Estados Unidos. Parte não ajustada do rendimento do trabalho na China, do Instituto Nacional de Estatísticas, China Statistical Database <http://219.235.129.58/indicatorYearQuery.do?id=030210300000000>; AMECO http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm

0,1 pontos percentuais na Grécia. Contudo observou-se a tendência oposta durante os anos da crise (2007-10), em que na maioria dos países (30 dos 39 países) se verificou um aumento na parte do trabalho. Isto reflete o facto bem conhecido que durante fases recessivas os lucros tendem a cair mais ou mais rapidamente do que os salários. Este comportamento contracíclico está bem documentado na literatura e parece ser uma realidade na maior parte das economias avançadas (IMF, 2012).

Pouco se sabe acerca do período pós crise. A última parcela da Figura 14 dá-nos informação relativamente ao facto de, nos países, ainda se verificarem ou não tendências para a baixa nos últimos cinco anos. Os dados sugerem um quadro bastante heterogéneo, no qual num pouco mais do que metade dos países se verifica um declínio na parte do trabalho, e noutros se verifica um aumento. Enquanto na Bulgária, Islândia e Suíça se verificaram incrementos apreciáveis na sua parte do trabalho, revertendo perdas de períodos anteriores, os trabalhadores nos Estados Unidos também beneficiaram de um aumento modesto na sua parte do rendimento pela primeira vez em décadas. Outros países desenvolvidos do G20 para os quais possuímos dados, viram aumentos ligeiros emergir na parte do trabalho durante a crise e que se verificam ainda atualmente. Por outro lado, em 20 outros países para os quais possuímos dados, foi retomada a tendência descendente. Em particular, os trabalhadores de países mais seriamente afetados pela crise, e onde as medidas de austeridade e as políticas de moderação salarial foram

Figura 14 Alterações na parte ajustada do rendimento do trabalho, antes, durante e depois da crise

Nota: Parte ajustada do salário como percentagem do PIB a preços correntes.

Fonte: AMECO.

implementadas (nomeadamente na Grécia, Irlanda, Portugal e Espanha) viram a sua parte do rendimento do trabalho reduzida.

Saber se o movimento ascendente na parte do trabalho observado num número de países durante o período mais recente será sustentado por mudanças políticas duradouras (tais como a implementação de um salário mínimo na Alemanha ou a subida do limiar a partir do qual os trabalhadores têm direito ao pagamento das horas extraordinárias nos Estados Unidos) é uma questão para o futuro.

5 Desigualdade salarial e salários mínimos

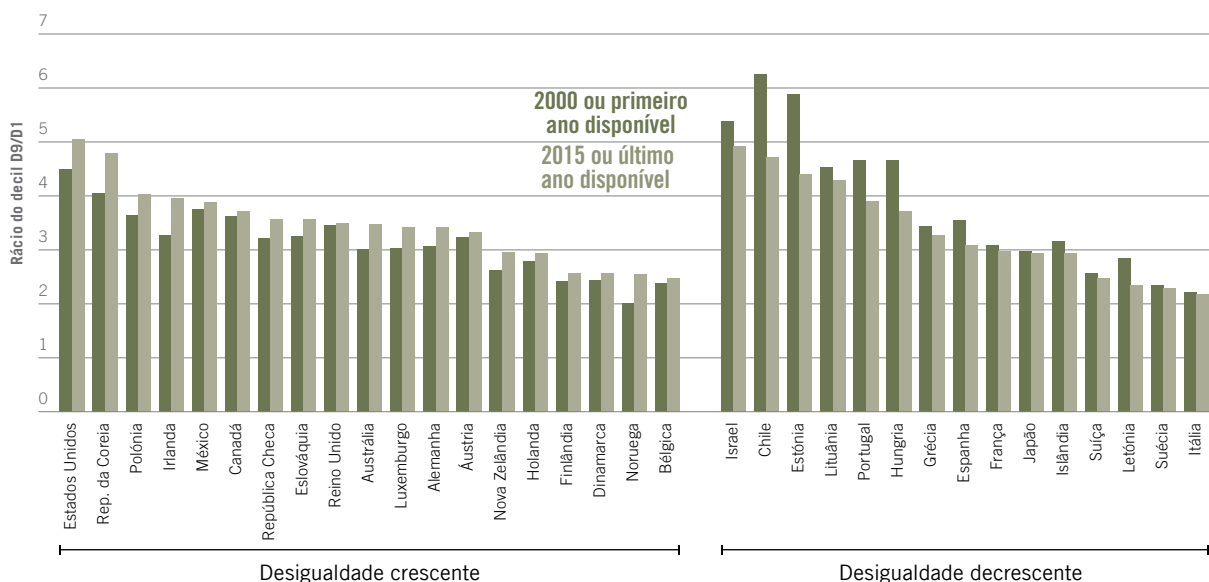
5.1 Desigualdade salarial

As secções anteriores deste relatório forneceram informação sobre a evolução dos salários médios por si só, em comparação com a produtividade do trabalho e como uma componente da parte do rendimento do trabalho. Mas os salários médios não revelam muito sobre a forma como os salários se distribuem entre os diferentes grupos de trabalhadores por conta de outrem. É um dado adquirido que durante as últimas décadas a desigualdade salarial aumentou em muitos países em todo o mundo, incluindo em dois terços dos países da OCDE, assim como em algumas das grandes economias emergentes (ver por exemplo OECD, 2008 e 2011a). Embora algum nível de desigualdade reflita diferenças nas características individuais e produtivas dos trabalhadores, têm sido expressas preocupações crescentes sobre as consequências sociais e económicas adversas da desigualdade excessiva, que pode conduzir a uma coesão mais fraca, ao consumo reduzido das famílias (uma vez que os trabalhadores bem pagos poupam uma proporção mais elevada do seu rendimento) e a taxas mais baixas de crescimento económico. A questão da desigualdade salarial é explorada mais detalhadamente na II Parte deste relatório.

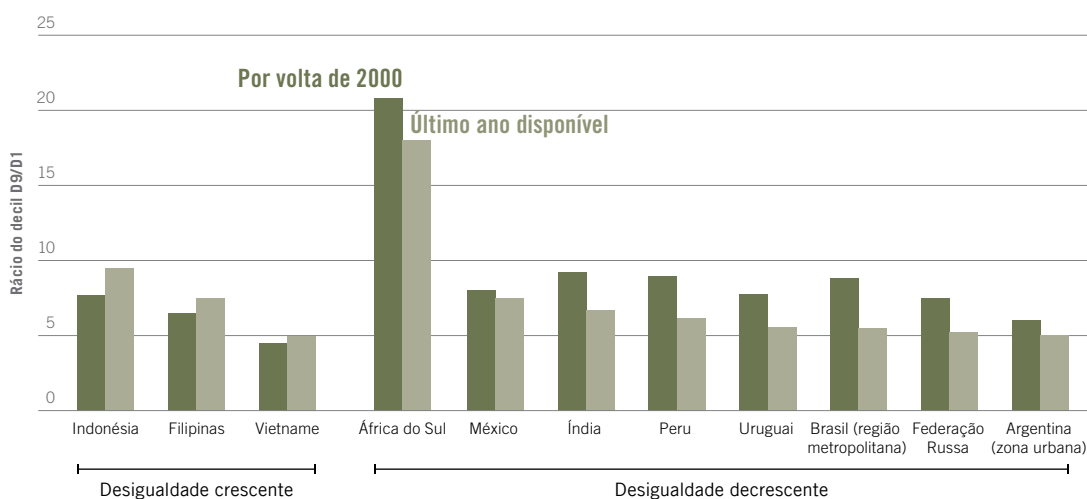
Uma medida habitual para a desigualdade de rendimento é o limiar do rácio $D9/D1$, que mede a distância entre o limite superior dos 10 por cento dos trabalhadores mais mal pagos e o limite inferior dos mais bem pagos (ver figura 15). A Figura 16 mostra como aproximadamente desde a viragem do século este rácio se alterou para os países da OCDE. O painel do lado esquerdo mostra os países onde a desigualdade salarial aumentou desde o início dos anos 2000, com os maiores aumentos na Irlanda, Noruega, República da Coreia e Estados Unidos. No painel do lado direito vemos países onde a desigualdade salarial diminuiu, com as quedas mais acentuadas no Chile, Estónia, Hungria e Portugal. A Figura 17 mostra os mesmos rácios salariais para uma seleção de países em desenvolvimento e emergentes. Mostra uma desigualdade salarial crescente na Indonésia, nas Filipinas e no Vietname, e uma desigualdade decrescente numa série de outros países, muitos dos quais na América Latina. Em termos relativos o maior decréscimo observou-se no Brasil e Peru, enquanto na África do Sul e no México se verificou um decréscimo relativamente mais baixo na desigualdade.

Figura 15 Medir a desigualdade de rendimento: O rácio $D9/D1$



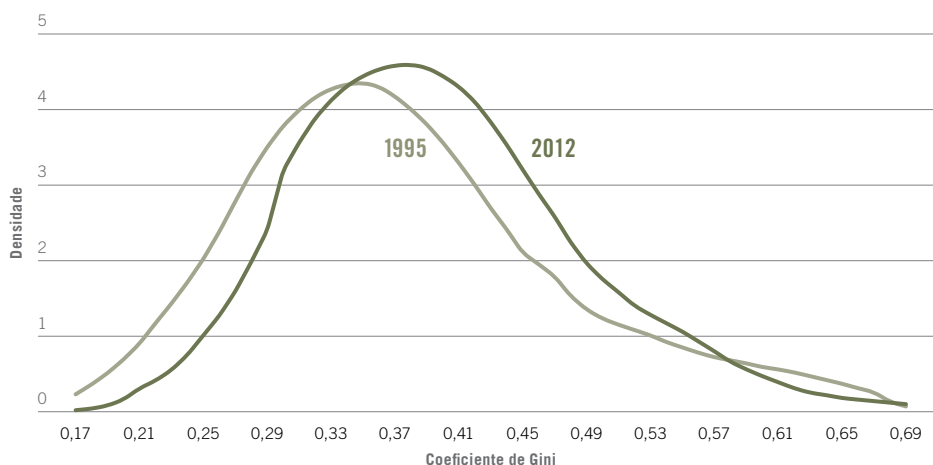
Figura 16 Desigualdade salarial nos países da OCDE

Fonte: Base de dados da OCDE sobre rendimentos.

Figura 17 Desigualdade salarial em países emergentes e em desenvolvimento seleccionados

Fonte: Estimativas da OIT com base em fontes nacionais.

Os salários são uma determinante muito importante do rendimento das famílias. Neste contexto, não é de admirar que a tendência de longo prazo para uma maior desigualdade salarial se reflita numa maior desigualdade no rendimento total das famílias (que inclui não só os salários mas todas as outras fontes de rendimento). A Figura 18 mostra a distribuição dos coeficientes de Gini com base no rendimento per capita das famílias cobrindo 71 países em todas as regiões para os quais existem dados disponíveis. O eixo horizontal mostra o coeficiente de Gini, ao passo que o eixo vertical mostra

Figura 18 Evolução da desigualdade de rendimentos entre 1995 e 2012

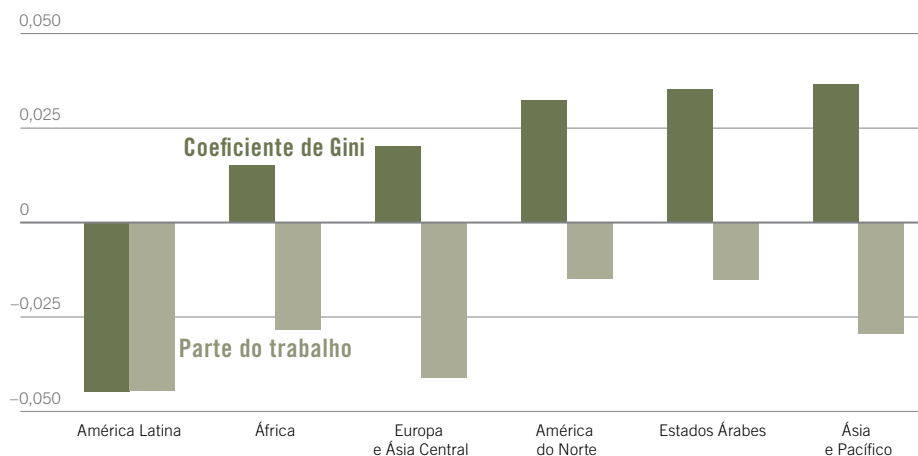
Nota: A Figura mostra a probabilidade de os países terem um determinado nível do coeficiente de Gini (0= igualdade perfeita).

Fonte: Euromonitor, 2014.

a probabilidade de encontrar tal valor entre os países cobertos nos dados. A mudança para a direita implica que a desigualdade foi mais elevada em 2012 do que em 1995 num maior número de países, resultando num aumento de 2 pontos percentuais num valor médio do coeficiente de Gini.⁸

Em muitos países para os quais existem dados, uma subida da desigualdade de rendimento coincide com o declínio na parte do rendimento do trabalho realçada na secção anterior. A Figura 19 mostra como as partes médias do rendimento do trabalho e os coeficientes de Gini se alteraram em diferentes regiões. Vemos que em todas as regiões, com exceção da América Latina, se verificou um aumento na desigualdade com um declínio na parte do rendimento do trabalho. Os maiores declínios na parte do trabalho foram observados na América Latina e na Europa, enquanto os maiores aumentos na desigualdade de rendimento se verificaram nos Estados Árabes e na Ásia e Pacífico. Na América Latina tanto a desigualdade como a parte do rendimento do trabalho sofreram um declínio. Isto sugere que aqui o efeito de uma diminuição da parte do trabalho no aumento da desigualdade pode ter sido mais do que compensado por uma maior compressão da distribuição salarial.

Embora a correlação na maior parte das regiões entre partes do rendimento do trabalho em queda e aumento da desigualdade de rendimentos sugira uma relação entre as duas tendências, a natureza da relação é complexa e é ainda largamente debatida entre os investigadores. Jacobson e Occhino observam que nos Estados Unidos a parte do trabalho diminuiu e o coeficiente de Gini aumentou, e levantam a hipótese de que uma vez que o rendimento do trabalho é distribuído de forma mais equilibrada do que o rendimento do capital, o declínio na parte do trabalho contribuiu para uma maior desigualdade do rendimento. Eles calcularam que “para cada ponto percentual do declínio na parte do trabalho, o índice de Gini aumenta aproximadamente 0,15 até 0,33 pontos percentuais” (Jacobson e Occhino, 2012, caixa 1). Similarmente, Adler e Schmid consideram a crescente desigualdade dos rendimentos do mercado como uma consequência do decréscimo da parte do trabalho na Alemanha (Adler e Schmid, 2012). Contudo

Figura 19 Alterações na parte do trabalho e na desigualdade salarial

Nota: A Europa e a Ásia Central incluem 34 países: Áustria, Azerbaijão, Bielorrússia, Bélgica, Bulgária, Croácia, República Checa, Dinamarca, Estónia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Irlanda, Israel, Itália, Cazaquistão, Letónia, Lituânia, Países Baixos, Noruega, Polónia, Portugal, Roménia, Federação Russa, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Suíça, Turquia, Suécia, Ucrânia e Reino Unido. A América do Norte inclui dois países: Canadá e Estados Unidos. A Ásia e Pacífico inclui 13 países: Austrália, China, Hong Kong (China), Índia, Indonésia, Japão, República da Coreia, Malásia, Nova Zelândia, Filipinas, Singapura, Taiwan (China) e Tailândia. Os Estados Árabes incluem três países: Kuwait, Jordânia e Arábia Saudita. A África inclui quatro países: Egito, Marrocos, África do Sul e Tunísia. A América Latina inclui nove países: Argentina, o Estado Pluri nacional da Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Equador, México, Peru e a República Bolivariana da Venezuela.

Fonte: Euromonitor, 2014 (para índices Gini); Penn World Tables Version 9 (June 2016) (para partes do rendimento do trabalho). Disponível em: <http://cid.econ.ucdavis.edu/pwt.html>

num documento mais recente, Francese and Mulas-Granados consideraram que a parte do rendimento do trabalho tem um impacto negligenciável na desigualdade de rendimento numa amostra de 93 países. De acordo com estes autores, a determinante mais importante para o aumento da desigualdade de rendimento mantém-se como a crescente dispersão dos salários e não a evolução da parte do rendimento do trabalho (Francese e Mulas-Granados, 2015). Bengtsson e Waldenström concluíram, numa amostra de 19 países que, analisando a relação entre as partes observadas para os rendimentos do topo e as partes observadas de rendimentos do trabalho que, em média, cada decréscimo de ponto percentual na parte do trabalho estava associado a um aumento de 0,86 pontos no 1 por cento na parte dos rendimentos do topo (Bengtsson e Waldenström, 2015). Será necessário prosseguir com as investigações para se perceber melhor até que ponto, e exatamente qual a razão, para a possível associação entre uma parte do rendimento do trabalho mais baixa e uma desigualdade de rendimento mais elevada.

5.2 Salários mínimos

Uma das medidas introduzidas para reduzir a desigualdade salarial e a pobreza no trabalho em muitos países nos anos mais recentes, tem sido o estabelecimento ou o reforço dos salários mínimos. O nível e a distribuição salarial são determinados por múltiplos fatores. As escolhas que são feitas para as políticas de educação, de cuidados às crianças ou de migração, podem afetar a oferta no mercado de trabalho de trabalhadores e trabalhadoras com diferentes níveis de competências, enquanto as políticas

comerciais e as inovações tecnológicas podem mudar a procura relativa de trabalhadores com diferentes níveis de qualificação. Os aspetos institucionais do mercado de trabalho também têm um impacto significativo nos salários e na desigualdade salarial. A negociação coletiva permite a grupos de trabalhadores negociarem aumentos salariais com os empregadores, e isto pode ter um grande impacto particularmente para os trabalhadores na metade inferior da distribuição que individualmente possuem menos poder de negociação. Contudo em muitos países, a cobertura da negociação coletiva permanece relativamente baixa ou diminuiu (Visser, Hayter and Gammarano, 2015). Vários países voltaram-se então para a adoção ou para mecanismos mais fortes de fixação de salários mínimos. Tal como sublinhado pela OCDE, “a recente crise e a tendência de mais longo prazo de aumento da desigualdade deram um novo impulso aos debates do salário mínimo” (OECD, 2015a, p. 1).

O Reino Unido introduziu um salário mínimo legal com cobertura nacional em 1999 e um “salário vital” (*living wage*) nacional mais elevado em 2016. Desde o início dos anos 1990 oito outros países da OCDE - a República Checa, a Estónia, a Irlanda, Israel, a Polónia, a Eslováquia, a Eslovénia, e mais recentemente a Alemanha - também adotaram um salário mínimo legal (OECD, 2015a). Na maior parte dos países da OCDE onde não existe salário mínimo legal, existem patamares salariais legais fixados através de acordos coletivos, tal como na Dinamarca, Finlândia, Noruega e Suíça. Assim, em todos os países da Europa existem salários mínimos, embora não abranjam em todos eles a maioria dos trabalhadores por conta de outrem e podem nem sempre ser fixados de forma a ter em consideração tanto as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias como os fatores económicos.

Muitas economias em desenvolvimento e emergentes também estabeleceram ou reforçaram os salários mínimos. A China adotou um salário mínimo em 1994 e reforçou-o em 2004; a África do Sul estabeleceu um sistema de salários mínimos setoriais depois do *apartheid* em 1997, e está a avaliar a possibilidade de introduzir um salário mínimo nacional; o Brasil reforçou os salários mínimos a partir de 1995, com aumentos mais acelerados desde 2005; o Uruguai reativou a sua política de salário mínimo em 2005; a Federação Russa complementou o salário mínimo nacional com tetos regionais em 2007; e a Malásia adotou um salário mínimo nacional em 2013, seguida por Mianmar e a República Democrática do Laos em 2015 e Macau (China) em 2016. O país de África a introduzir mais recentemente, em 2014, um salário mínimo nacional foi Cabo Verde.

A fixação de salários mínimos é um exercício de equilíbrio; deve ser fundamentada em dados estatísticos e efetuada após ampla consulta aos parceiros sociais e, quando apropriado, através da sua participação direta em pé de igualdade (ver caixa 4). Dados recentes mostram que quando os salários mínimos são fixados a um nível adequado, tendo em consideração as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, assim como os fatores económicos, eles podem aumentar os salários dos trabalhadores de baixos salários - muitos dos quais são mulheres - sem efeitos negativos significativos no número de empregos. Esta foi a conclusão, por exemplo da Low Pay Commission (2014) do Reino Unido e da primeira avaliação do novo salário mínimo nacional na Alemanha (Mindestlohnkommission, 2016). Num estudo do Banco Mundial depois de uma revisão da literatura existente, concluiu-se que “embora o as diversas estimativas da literatura variem consideravelmente, a tendência emergente na literatura é de que os

Caixa 4 O novo guia em linha da OIT sobre políticas de salários mínimos

Devido aos muitos pedidos de aconselhamento que recebe sobre fixação e aplicação de salários mínimos, a OIT lançou um novo guia em linha sobre políticas nessa matéria em 2016. Com base em normas da OIT já existentes e na diversidade de práticas internacionais, este guia (www.ilo.org/minimumwage) fornece informação sobre questões chave de boas práticas e sublinham as diferentes opções que podem ser tomadas dependendo das preferências nacionais e circunstâncias do país.

Os sistemas de salário mínimo são diversificados em todo o mundo e são possíveis diferentes abordagens, dependendo das necessidades e opções de cada país. Contudo alguns princípios são de relevância geral para os países que aplicam salários mínimos. Muitos destes princípios também foram realçados numa publicação recente do Banco Mundial.*

A Convenção (N.º131) sobre fixação do salário mínimo, 1970, apela à consulta aos parceiros sociais na conceção e funcionamento do sistema de salário mínimo e, quando apropriado, a sua participação direta no sistema em pé de igualdade. Além disso, a Convenção apela à participação de “pessoas de reconhecida competência para representar os interesses gerais do país” e nomeadas depois da consulta aos parceiros sociais. Na prática, numa grande maioria de países, os governos tomam a decisão final depois de algumas consultas aos parceiros sociais, enquanto noutros países o salário mínimo é fixado diretamente através de órgãos tripartidos especializados. Em muitos países, a consulta tripartida tem lugar entre o governo e os parceiros sociais com as instituições de diálogo social, tais como comissões tripartidas de salários, conselhos de salários ou outras instituições tripartidas com competência geral para assuntos económicos e sociais.

Relativamente ao nível do salário mínimo, a Convenção (N.º 131) sobre a Fixação do Salário Mínimo considera que os elementos a tomar em consideração na determinação do nível de salários mínimos deverá, tanto quanto possível e apropriado em relação à prática e condições nacionais incluir: (a) as necessidades dos trabalhadores e das respetivas famílias, tendo em atenção o nível geral dos salários no país, o custo de vida, as prestações de segurança social, e os níveis de vida padrão de outros grupos sociais; (b) os fatores de ordem económica, abrangendo as exigências do desenvolvimento económico, os níveis de produtividade, e o desejo de atingir e manter um nível elevado de emprego. Entende-se que estes critérios não são exaustivos mas procuram um equilíbrio entre os fatores económicos e sociais. Para manter a sua importância, os salários mínimos deverão também ser ajustados ocasionalmente.

A Convenção sobre a Fixação do Salário Mínimo também apela a “medidas apropriadas, tais como um sistema adequado de inspeção completado por quaisquer outras medidas necessárias” para assegurar a aplicação efetiva de todas as disposições relativas a salários mínimos. Taxas elevadas de incumprimento têm consequências negativas não só para os trabalhadores e as suas famílias, cujos direitos são violados, mas também para os empregadores cumpridores, dado que isto dá às empresas que não cumprem uma vantagem ilegítima em relação aos custos. A taxa de cumprimento é afetada por uma série de fatores, incluindo o nível a que os salários mínimos são fixados, assim como fatores institucionais. As diretrizes fornecem alguns exemplos sobre como pode ser aumentado o cumprimento através de campanhas de informação e de sensibilização, assim como muitas outras medidas.

* Kuddo, Robalino e Weber, 2015.

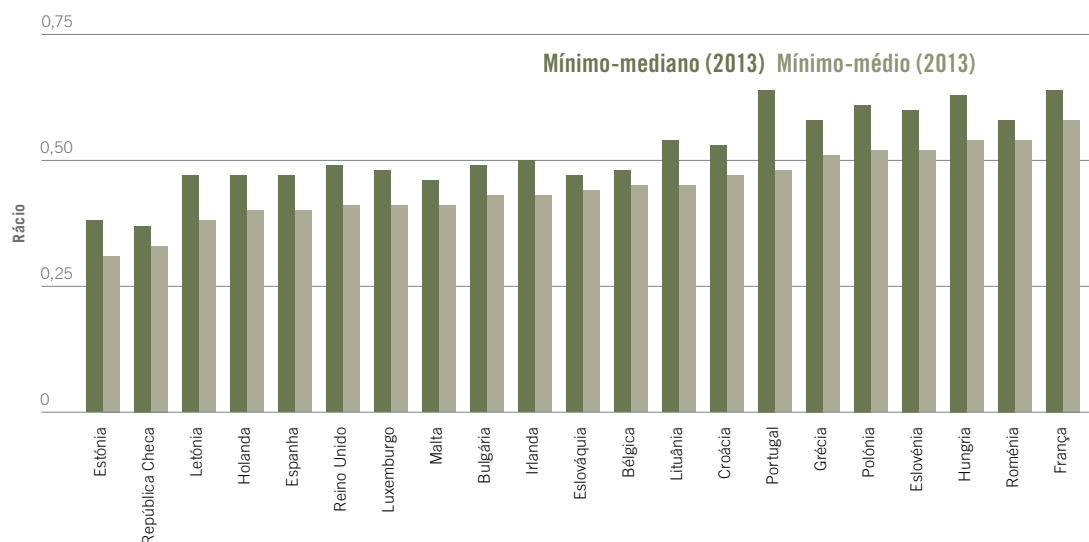
Fonte: ILO, 2016e (www.ilo.org/minimumwage).

efeitos dos salários mínimos no emprego são habitualmente pequenos ou insignificantes (ou nalguns casos positivos)” (Kuddo, Robalino and Weber, 2015, p. 11). Nos países de elevado rendimento, uma análise de cerca de 70 estudos mostra que as conclusões são variadas mas a conclusão mais frequente é que os efeitos no emprego são quase nulos e demasiado pequenos para serem observados no emprego agregado ou nas estatísticas de desemprego (Belman and Wolfson, 2014, p. 21). Conclusões similares surgem de meta-análises (análises quantitativas de resultados de outros estudos) nos Estados Unidos (Doucouliagos e Stanley, 2009), no Reino Unido (Leonard, Stanley e Doucouliagos, 2014), e nas economias desenvolvidas em geral (Belman e Wolfson, 2014). Estas conclusões permanecem contudo controversas; outras análises concluem que os efeitos no emprego são menos favoráveis e que os salários mínimos reduzem as oportunidades de emprego para os trabalhadores menos qualificados (Neumark e Wascher, 2008). Nos países em desenvolvimento as conclusões também parecem ser heterogêneas e específicas para cada país (Belman e Wolfson, 2016; Betcherman, 2015), o que aponta para a importância da monitorização dos efeitos dos salários mínimos a nível de país. Uma outra preocupação nos países em desenvolvimento é que em vez de causar diminuição no emprego, os salários mínimos que sejam demasiado elevados podem fazer com que os trabalhadores se desloquem da economia formal para a informal (Nataraj et al., 2014).

O indicador estatístico mais frequentemente utilizado para avaliar o nível de salários mínimos relativamente às circunstâncias nacionais e sociais é provavelmente o rácio salários mínimos sobre os salários medianos (às vezes apelidado de “Índice Kaitz”). Uma medida alternativa é o rácio salário mínimo - salário médio. Em muitos países, o índice Kaitz é utilizado como um instrumento de monitorização do nível de salário mínimo, e os debates centram-se frequentemente à volta da questão se o rácio de Kaitz será apropriado em circunstâncias nacionais para maximizar benefícios sociais e económicos e minimizar possíveis efeitos adversos no emprego ou na inflação. Existem fontes diferentes para essas estimativas, e as comparações entre países devem ser interpretadas com cautela devido às diferenças entre países na medição dos salários médios ou medianos, e nas dificuldades na obtenção de estimativas rigorosas e consistentes para estes valores. Alguns países têm múltiplas taxas de salário mínimo, o que complica o cálculo destes indicadores. Por isso, embora os indicadores transnacionais possam ser úteis para avaliação dos níveis de salário mínimo ao nível nacional, eles devem ser complementados com análises específicas mais refinadas ao nível de país. Os rácios a nível de país também devem ser calculados a nível desagregado por setor, sexo e região.

Fornecemos algumas estimativas ilustrativas para um conjunto de países desenvolvidos e em desenvolvimento. A Figura 20 mostra estimativas para os países europeus para os quais existem dados disponíveis do inquérito EU-SILC (estatísticas do rendimento e das condições de vida na União Europeia). As estimativas mostram que no caso da Estónia e da República Checa qualquer pessoa que receba o salário mínimo, recebe 37 ou 38 por cento do que recebe um trabalhador mediano, enquanto na Hungria, Portugal e França esse rácio aumenta para mais do que 60 por cento. A maior parte dos países tem um salário mínimo aproximadamente entre 45 e 60 por cento do salário mediano. Observando o rácio salário mínimo - média salarial (que é em média 15 por cento mais elevado do que o salário mediano), o rácio situa-se mais frequentemente entre 40 e 55 por cento. A média ponderada para a Europa como um

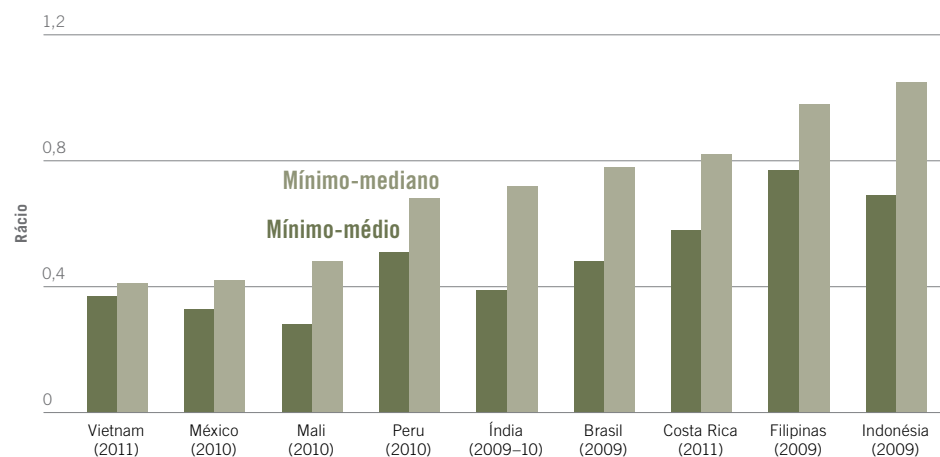
Figura 20 Salários mínimos relativamente aos salários medianos e médios, em países europeus selecionados



Nota: Os países estão apresentados do rácio salários mínimos/salários médios mais baixo para o mais elevado.

Fonte: Estimativas da OIT com base em dados da EU-SILC.

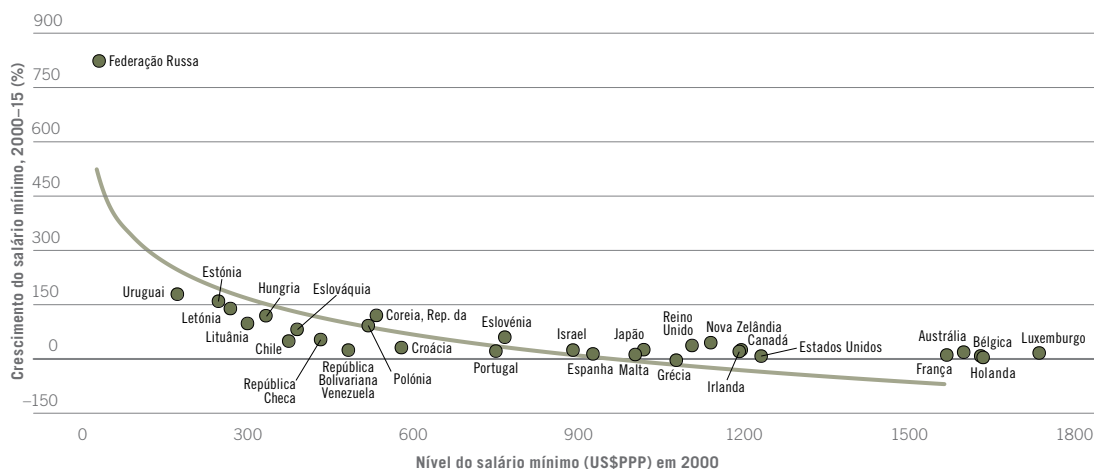
Figura 21 Salários mínimos relativamente aos salários médios e medianos, em economias emergentes selecionadas



Fonte: Rani et al., 2013.

todo é de salários mínimos fixados aproximadamente em 50 por cento dos salários medianos.

A Figura 21 mostra que nas economias emergentes o desvio parece ser maior entre salários mínimos relativamente baixos no Vietname ou no México e os rácios muito maiores nas Filipinas ou na Indonésia. No Peru, na Índia, Brasil e na Costa Rica os salários mínimos estão entre os 68 e 82 por cento dos salários medianos. Foi observado anteriormente que algumas economias emergentes têm um grau significativamente mais elevado de desigualdade salarial e de rendimento do que algumas

Figura 22 Convergência dos salários mínimos entre os países de rendimento mais elevado

Fonte: Base de dados da OIT sobre salários; Banco Mundial (para fatores de conversão da PPC).

economias avançadas. Nas economias emergentes a distribuição salarial caracteriza-se muitas vezes por uma distribuição condensada até à mediana (significando que o salário de um trabalhador com salário mediano é muitas vezes relativamente baixo) e uma parte superior muito longa onde os que têm rendimentos mais elevados ganham muito mais do que um trabalhador com salário mediano. Isto pode talvez explicar a razão para que em algumas economias emergentes existam rácios salários mínimos-medianos mais elevados do que nas economias desenvolvidas. Verifica-se ainda, uma vez que há mais desigualdade nesses países, que os rácios salários mínimos-médios são mais estreitos que os que se verificam nos países desenvolvidos. De notar que na Figura 21 se utiliza informação sempre que disponível sobre taxas múltiplas de salário mínimo. Assim, por exemplo, na estimativa para o Brasil é utilizado não só o salário mínimo federal mas também os salários mínimos a nível estadual que são fixados num nível que excede o nível federal. No caso da Indonésia, são tidas em consideração as taxas provinciais.

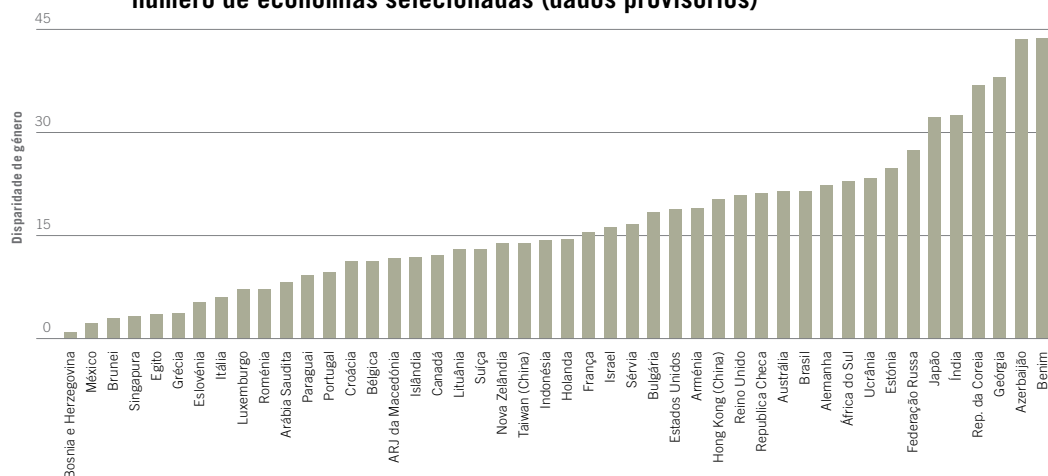
Olhando para as alterações ao longo do tempo, a Figura 22 mostra que entre os países de rendimento elevado houve alguma tendência para uma maior convergência nos níveis de salários mínimos, medidos em US\$PPP. Verificamos que os países com salários mínimos mais baixos em 2000, implementaram em média os maiores aumentos entre 2000 e 2015, enquanto os países com níveis mais elevados de salários mínimos em 2000 implementaram alterações mais baixas nos últimos 15 anos.

6 Disparidade salarial média entre homens e mulheres

No âmbito da distribuição geral de salários existem disparidades salariais entre diferentes grupos de trabalhadores. Uma destas disparidades é a disparidade salarial entre homens e mulheres, ou seja, a disparidade em percentagem da média salarial das mulheres relativamente à média salarial dos homens. Vários estudos mostraram que na maioria dos países para os quais existem dados disponíveis, a disparidade diminuiu genericamente ao longo do tempo mas não foi eliminada. A observação de Blau e Kahn permanece válida: “Virtualmente todos os países industrializados aprovaram leis tornando obrigatória a igualdade de tratamento para as mulheres no mercado de trabalho. Porém a disparidade salarial entre homens e mulheres embora em queda em muitos países, é uma característica persistente dos mercados de trabalho de praticamente todas as nações” (Blau e Kahn, 2003, p. 107).

A Figura 23 que apresenta as estimativas mais recentes da disparidade nos salários horários entre homens e mulheres num grande número de países, mostra uma enorme variação entre países. Contudo, disparidades salariais entre homens e mulheres “brutas” - como todas as outras disparidades salariais comparando diferentes grupos de trabalhadores - por vezes são difíceis de interpretar. Isto deve-se ao facto de os trabalhadores do sexo feminino e do sexo masculino apresentarem diferenças significativas quanto às suas características pessoais (tais como idade ou nível de escolaridade) e em termos das suas características face ao mercado de trabalho. A segregação profissional, por exemplo, significa que as mulheres tendem a estar sobre representadas em determinadas profissões. Além disso, por vezes só poucas mulheres - com níveis de escolaridade relativamente elevados- entram no mercado de trabalho, e por isso as mulheres trabalhadoras são em média mais qualificadas do que os homens trabalhadores. Assim há uma necessidade de se perceber o que está subjacente às disparidades salariais “brutas” através de análises mais sofisticadas, comparando salários de homens e de mulheres com perfis e postos de trabalho comparáveis (ver por exemplo ILO, 2014b e a revisão da literatura na caixa 5).

Figura 23 Disparidade salarial entre homens e mulheres nos salários horários para um número de economias seleccionadas (dados provisórios)



Nota: Disparidades horárias construídas com dados sobre salários médios/medianos e horas trabalhadas médias/medianas, recebidos pela OIT dos respetivos institutos nacionais de estatística ou instituições equivalentes dos países incluídos; 94,6 por cento dos dados referem-se a 2013 ou a um ano mais recente.

Caixa 5 O que está por detrás das disparidades salariais entre homens e mulheres: Uma revisão da literatura

Explicações do ponto de vista do capital humano para as disparidades salariais desenvolvidas por Becker (1964) e Mincer (1974), centram-se na educação e na experiência de trabalho acumulada. Estas sugerem que as mulheres têm percursos educativos diferentes ou níveis de educação diferentes dos homens, e existe uma maior probabilidade de terem interrupções na carreira que conduzem a níveis de experiência profissional acumulada menores. Estudos empíricos apresentam evidências de que as diferenças no capital humano representam uma parte significativa do diferencial salarial entre homens e mulheres. Contudo, como as disparidades entre homens e mulheres diminuíram, especialmente nas economias mais desenvolvidas, também diminuiu a capacidade explicativa da educação para a disparidade que ainda persiste (World Bank, 2012). De facto em 43 dos 53 países*, depois do controlo das características individuais e local de residência, as diferenças na educação entre homens e mulheres são muito pequenas ou foram mesmo revertidas, dado que as mulheres têm níveis de educação mais elevados do que os homens. Nestes casos, a educação não só não explica a disparidade observada, como quando tomada em consideração, realmente aumenta a disparidade inexplicada.

A noção de que as diferenças educacionais não explicam completamente as diferenças salariais entre homens e mulheres redirecionou o centro das atenções. Em vez de um enfoque no número de anos de educação (ou diplomas obtidos) uma nova linha de investigação explica as diferenças salariais pelo facto de que homens e mulheres tendem a especializar-se em áreas diferentes na educação (Machin e Puhani, 2003). A transição na literatura entre o volume de educação recebida para a área de educação também é uma prova da mudança dos objetivos face aos postos de trabalho: agora que as mulheres alcançaram a paridade na educação o objetivo da igualdade salarial nos postos de trabalho alterou-se ainda mais e focalizou-se no tipo de educação (O'Reilly et al., 2015; Grimshaw e Rubery, 2015). Por outras palavras, o objetivo da igualdade salarial torna-se cada vez menos claro.

As diferenças no acesso e escolha da especialização da educação estão também relacionadas com a segregação profissional e a subavaliação do trabalho das mulheres. A segregação profissional relaciona-se com a sobre representação das mulheres em determinadas profissões. Em alguns casos, a segregação

profissional ocorre a seguir às opções de educação das mulheres. Por exemplo, dado que a maioria dos indivíduos que estudam enfermagem são mulheres, as mulheres estão sobre representadas nesta profissão. Noutros setores observam-se conclusões semelhantes, especialmente nas profissões relacionadas com o trabalho dos cuidadores. Em geral, o trabalho dos cuidadores está subavaliado porque pode ser percebido como um atributo natural feminino em vez de uma competência adquirida e cultivada (Peetz, 2015). Em consequência, a sobre representação das mulheres em setores onde o seu trabalho é subavaliado, resulta numa disparidade salarial entre homens e mulheres. Numa amostra de 33 países de médio e baixo rendimento, os diferenciais de género na profissão e no setor do emprego eram responsáveis por 10-50 por cento da disparidade salarial observada (World Bank, 2012). A investigação também veio provar que nos Estados Unidos, as descidas na segregação profissional estavam também relacionadas com decréscimos na disparidade salarial entre homens e mulheres (UN, 2016).

Ao nível macroeconómico, muitos estudos vieram demonstrar que o crescimento económico não tem uma forte correlação com o estreitamento das disparidades salariais entre homens e mulheres (Nopo, Daza e Ramos, 2011; Hertz et al., 2008; Blau e Kahn, 2003; Dar e Tzannatos, 1999). A relativa relação ténue entre desenvolvimento económico e disparidade salarial entre homens e mulheres não surpreende dada a enorme variação no ambiente institucional, normas culturais e políticas em vigor nos países. Além disso, todos estes fatores se alteraram ao longo do tempo.

Geralmente os países com aspetos institucionais e políticas de mercado de trabalho fortes, tais como a negociação coletiva e os salários mínimos, tendem a proporcionar ambientes que conduzem à promoção da igualdade de género (Schäfer e Gottschall, 2015; Ugarte, Grimshaw e Rubery, 2015). Nos países com uma negociação coletiva sólida, a desigualdade tende a ser mais baixa e isto também se traduz em disparidades salariais mais baixas. Entre os países da OCDE, a investigação mostra que a disparidade salarial entre homens e mulheres é menor (8 por cento) no grupo de países onde a taxa de negociação coletiva é de pelo menos 80 por cento, e mais ampla nos países com uma negociação coletiva mais fraca e com um salário mínimo muito baixo ou inexistente. (Rubery e

Grimshaw, 2011). Geralmente, contudo, a presença de sindicatos tende a ser mais fraca em setores em que as mulheres estão sobre representadas (Peetz, 2015; ILO, 2008b,) e as mulheres estão sobre representadas entre as pessoas com salários mais baixos, tanto em países desenvolvidos como países em

desenvolvimento (Lee e Sobeck, 2012; ILO, 2010a). Por esta razão, os salários mínimos são também uma medida de política eficaz para reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres na base da escala da distribuição salarial.

* Nos outros dez países, todos de rendimento baixo ou médio, as diferenças nos níveis de educação entre homens e mulheres são responsáveis por 10 – 50 por cento dos diferenciais salariais em cinco deles, e por 0 – 10 por cento nos outros cinco.

Fonte: Esta caixa é uma adaptação de Maître e Sobeck, no prelo.

7 Introdução

Nos anos mais recentes, a questão da desigualdade tem continuado a ganhar importância na agenda política global. Um inquérito de opinião de 2014 realizado em 44 países revelou que a desigualdade entre ricos e pobres é vista como um “grande problema” por uma maioria de respondentes em todos os países, e um “muito grande problema” em 28 países (Pew Research Center, 2014). Em países desenvolvidos esta percepção é acompanhada por uma dose de pessimismo sobre o futuro, uma vez que a maior parte dos entrevistados também considerou que as crianças dos seus países terão condições financeiras piores do que as dos pais. Nas economias em desenvolvimento e emergentes, a maioria olha para o futuro com um maior otimismo, acreditando que a próxima geração terá níveis de vida mais elevados. Mas nos dois conjuntos de países, estas percepções contribuíram para fazer da desigualdade uma questão política fundamental e um tema político.

Ao mesmo tempo, é cada vez mais amplamente aceite que a desigualdade excessiva é má para o crescimento económico e para o tecido social de um país (ver por exemplo OECD, 2015b). A desigualdade pode ter um efeito adverso no crescimento económico ao fazer baixar a procura de bens de consumo, uma vez que as pessoas e as famílias de rendimento elevado tendem a poupar uma proporção mais elevada dos seus salários e de outros rendimentos do que as famílias de baixo rendimento. É também mais difícil eliminar a pobreza em sociedades altamente desiguais, e porque a eliminação da desigualdade se tornou um objetivo global no ODS 1, esta questão irá suscitar uma atenção acrescida (World Bank, 2016). A desigualdade pode também reduzir a igualdade de oportunidades e a mobilidade social e criar divisões dentro da sociedade. Estes desenvolvimentos podem ameaçar a estabilidade política e/ou a estabilidade do ambiente das relações de trabalho. Tem também sido realçado que a justiça social e a inclusão social são condições que conduzem a ambientes propícios a empresas sustentáveis, que podem conciliar o crescimento da empresa com a criação de emprego produtivo e trabalho digno (ILO, 2007).

O que poderá ser feito para reduzir a desigualdade excessiva? Responder a esta questão requer, em primeiro lugar, e antes de mais um conhecimento aprofundado dos fatores que causam a desigualdade em diferentes contextos e circunstâncias nacionais.

O anterior *Relatório Global sobre os Salários* sugeria que seria útil decompor as fontes de rendimento de diferentes categorias de agregados familiares para um melhor conhecimento do peso relativo dos diferentes fatores. A análise mostrou que, juntamente com a redistribuição orçamental através de impostos e transferências, as mudanças na distribuição salarial e a criação ou destruição do emprego remunerado foram fatores chave subjacentes às tendências recentes de desigualdade. Isto não é de surpreender nas economias em desenvolvimento, dado que os salários são frequentemente responsáveis

por 70-80 por cento ou mais do total dos rendimentos das famílias com pelo menos um membro em idade ativa. Nas economias desenvolvidas esta proporção é normalmente mais baixa dado que muitas pessoas são trabalhadores por conta própria, mas a análise revelou, contudo, que onde a desigualdade de rendimento diminuiu, como por exemplo no Brasil, a desigualdade salarial mais baixa teve um papel importante nesse desenvolvimento.

Mas o que é que explica a desigualdade salarial? Até há pouco tempo, a investigação estava centrada quase exclusivamente na análise das características dos trabalhadores (como os seus níveis de educação ou de formação), e nas alterações na procura relativa de trabalhadores qualificados e não qualificados, como explicações para a crescente desigualdade salarial observada em muitos países, especialmente em países de rendimento elevado. Por exemplo, a desigualdade salarial pode ser elevada porque os trabalhadores de um dado país têm níveis de educação relativamente diversificados, ou porque a educação superior está associada a salários particularmente elevados.⁹ Tanto a globalização como as novas tecnologias têm sido identificadas como fatores que aumentaram a procura de trabalhadores qualificados e reduziram a procura relativa de trabalhadores pouco qualificados. Estes são certamente fatores importantes. O declínio da desigualdade salarial em vários países da América Latina, por exemplo, tem sido atribuído pelo menos em parte ao aumento do número de trabalhadores com níveis de educação mais elevados, com uma maior oferta, fazendo assim baixar o prémio salarial consequente da educação. Isto contribuiu para elevar os salários relativos dos trabalhadores com níveis de escolaridade mais baixos nestes países, enquanto os aumentos nos salários mínimos também aumentaram os níveis absolutos dos salários destes últimos (ver por exemplo Azevedo, Inchaust e Viviane, 2013; Maurizio e Vazquez, 2016).

Mas as características dos trabalhadores só podem explicar uma parte da desigualdade salarial observada, e por vezes só uma parte bastante limitada.¹⁰ Existe de facto uma grande variação ou “imprevisibilidade” nos salários entre os trabalhadores com características individuais muito similares. Há também cada vez mais estudos que documentam os aumentos elevados nos salários para os que estão no topo da pirâmide salarial e que não podem ser explicados por diferenças nos fatores individuais facilmente observáveis, tais como os níveis de escolaridade ou os anos de experiência.

A II Parte deste relatório trata assim da distribuição dos salários pelo prisma tanto dos indivíduos como das empresas. Em primeiro lugar um olhar mais de perto na distribuição entre os indivíduos chama a atenção para um número de características para além das competências e antiguidade na empresa que afetam a desigualdade salarial. O relatório passa de seguida para a perspetiva da empresa e sublinha o facto de que as alterações na desigualdade salarial total são significativamente influenciadas pelas (1) variações na desigualdade salarial entre empresas e (2) variações na desigualdade salarial dentro das empresas. Sugerimos que é importante decompor a desigualdade salarial total e perceber a importância relativa de cada um destes fatores em diferentes países de forma a alimentar os debates nacionais relativos a políticas sobre desigualdade salarial. Embora o fortalecimento dos aspetos institucionais do mercado de trabalho e das políticas salariais possam afetar tanto a desigualdade dentro das empresas como as diferenças nos salários médios entre empresas, devem contemplar-se medidas específicas de política de acordo com os fatores dominantes. As implicações políticas são discutidas mais pormenorizadamente na III Parte do Relatório.

8 Distribuição salarial total

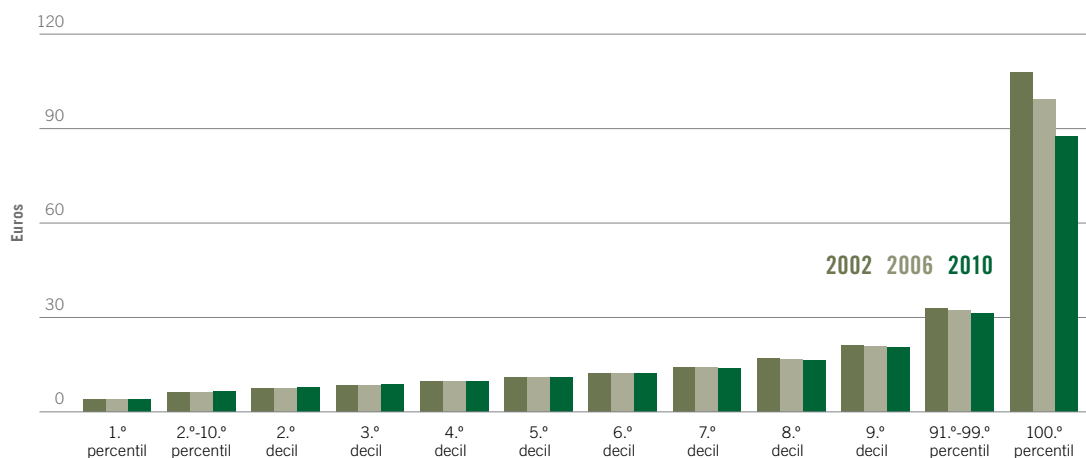
Qual a dimensão da desigualdade salarial entre os trabalhadores nos países desenvolvidos e em desenvolvimento? Para abordar esta questão recorreremos para as economias avançadas ao Inquérito à estrutura dos ganhos, (SES), para as quais temos dados de 22 países na Europa. Para cada uma destas 22 países podemos observar a estrutura salarial da economia através de uma seleção de empresas com 10 ou mais trabalhadores.¹¹ Para os países em desenvolvimento, só existem poucos conjuntos de dados com informação de correspondência empregador-trabalhador. (ver o Anexo IV para mais informação sobre fontes dos dados).¹²

8.1 Níveis salariais ao longo da distribuição salarial

Começamos por observar o padrão geral da distribuição salarial ordenado por ordem ascendente de salários brutos horários. Dividimos todos os trabalhadores em dez grupos (ou “decis”) e também mostramos o 1 por cento do topo (ou “100.º percentil”) (ver a Figura 15 atrás para uma representação visual dos decis). As figuras nesta secção mostram o nível salarial dos 10 por cento dos trabalhadores com salários mais baixos até aos 10 por cento mais bem pagos, e também separadamente o 1 por cento dos trabalhadores do topo para cada um dos três anos observados: 2002, 2006 e 2010.

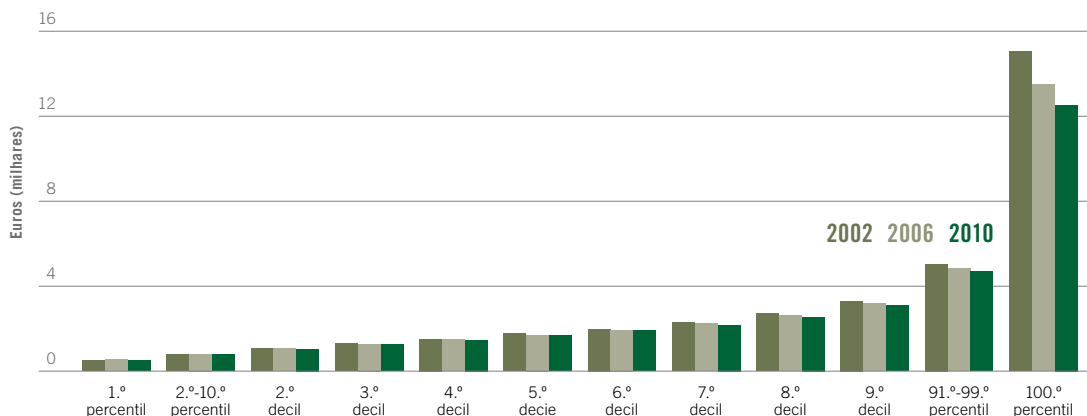
A Figura 24 apresenta a distribuição dos salários na Europa como uma média ponderada tomando em consideração o número de trabalhadores por conta de outrem em cada uma das 22 economias para as quais existem dados. Apesar da subida gradual dos salários entre a maior parte dos decis, observa-se um aumento abrupto para os 10 por cento do topo e especialmente para os 1 por cento dos trabalhadores do topo mais bem pagos. A Figura 25 mostra que as diferenças entre os salários no topo e na base

Figura 24 Salários horários na Europa, 2002, 2006 e 2010



Nota: Os países cobertos são a Bélgica, Bulgária, Chipre, República Checa, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Holanda, Noruega, Polónia, Portugal, Roménia, Eslováquia, Espanha, Suécia e Reino Unido. A medida “salário horário” refere-se ao salário horário bruto total incluindo a remuneração contratual e do trabalho extraordinário mais as bonificações e subsídios. Os valores estão em euros, em termos reais, e têm 2010 como ano base. Ver o Anexo IV para informação adicional no conjunto dos dados.

Fonte: Estimativas da OIT com base na média ponderada usando 22 economias do SES do Eurostat, em que os ponderadores são fornecidos pelo Eurostat na sua base de dados. As estimativas mostram valores médios entre decis e percentis.

Figura 25 Salários mensais na Europa, 2002, 2006 e 2010

Nota: A medida "rendimentos mensais" refere-se ao salário mensal bruto total incluindo a remuneração contratual e o trabalho extraordinário mais as bonificações e subsídios. Os valores estão em euros em termos reais e têm 2010 como ano base. Os rendimentos mensais são recolhidos em cada país, em outubro do ano em causa para reduzir os efeitos sazonais. As estimativas baseiam-se nos montantes declarados de todos os trabalhadores por conta de outrem abrangidos e incluem trabalhadores a tempo completo e a tempo parcial. Para mais detalhes ver a nota da figura 24.

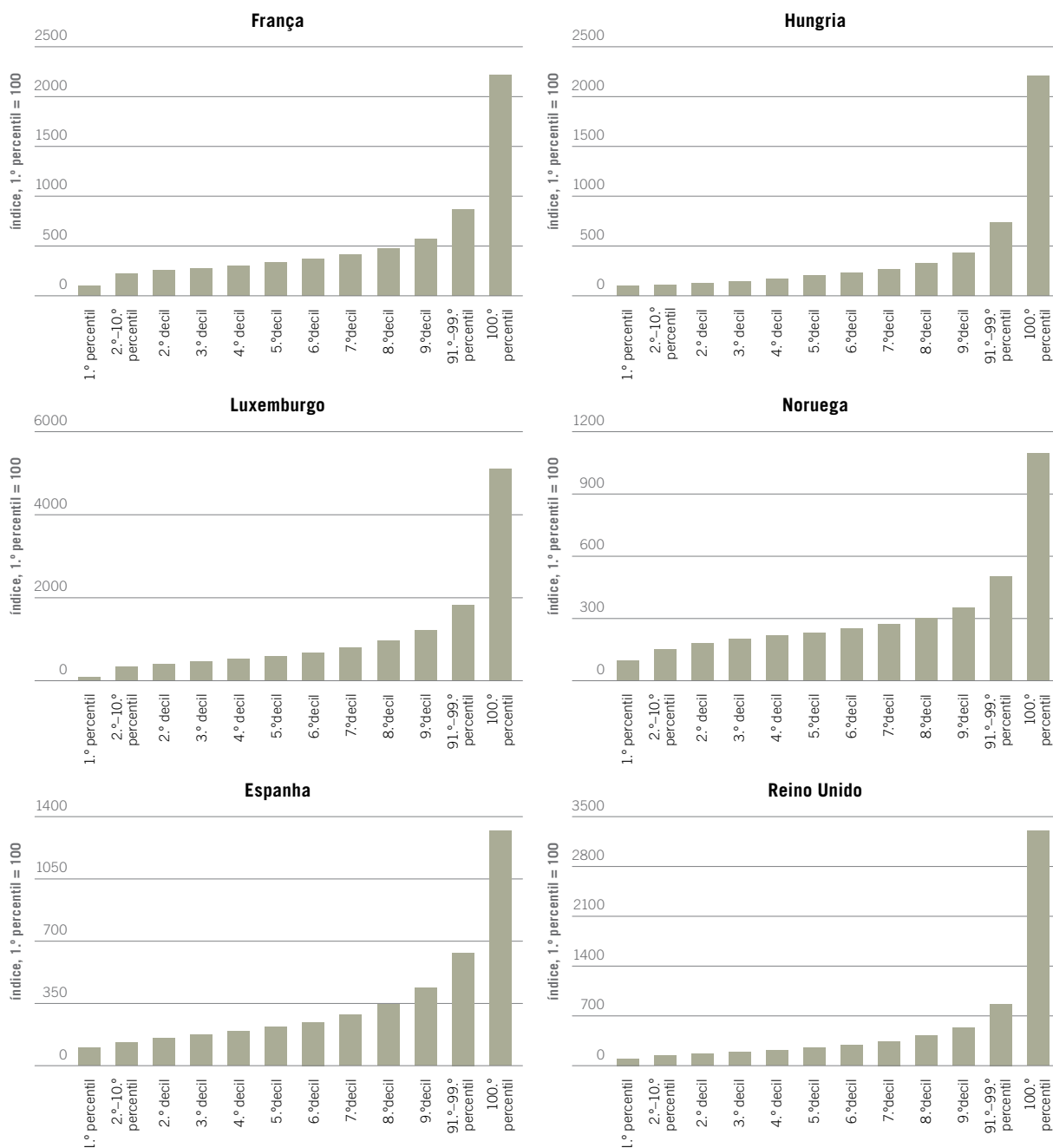
Fonte: Estimativas da OIT com base na base de dados SES.

na Europa são ainda mais amplas quando examinamos os salários mensais em vez dos salários horários. Isto explica-se em parte pela maior incidência do trabalho a tempo parcial entre os decis inferiores da distribuição salarial. As duas figuras também mostram que os salários dos 10 por cento do topo e o 1 por cento do topo na Europa caíram durante o período 2002-10 cerca de 15 por cento, o que pode justificar uma investigação mais aprofundada para determinar se esta é uma mudança estrutural ou temporária. Mesmo assim, em 2010 os salários dos 1 por cento no topo permanecem quase três vezes superiores aos dos outros trabalhadores dos 10 por cento do topo, oito vezes o salário mediano e 22 vezes os salários dos 10 por cento da base.

Na Figura 26 são apresentadas diferenças entre uma pequena seleção de países onde podemos observar que, em comparação com os salários do 1 por cento da base, os salários do 1 por cento do topo são mais elevados no Luxemburgo (50 vezes mais elevados) e no Reino Unido (33 vezes mais elevados), e mais baixos na Noruega (11 vezes mais elevados) e Espanha (13 vezes mais elevados), com valores intermédios em França e na Hungria.

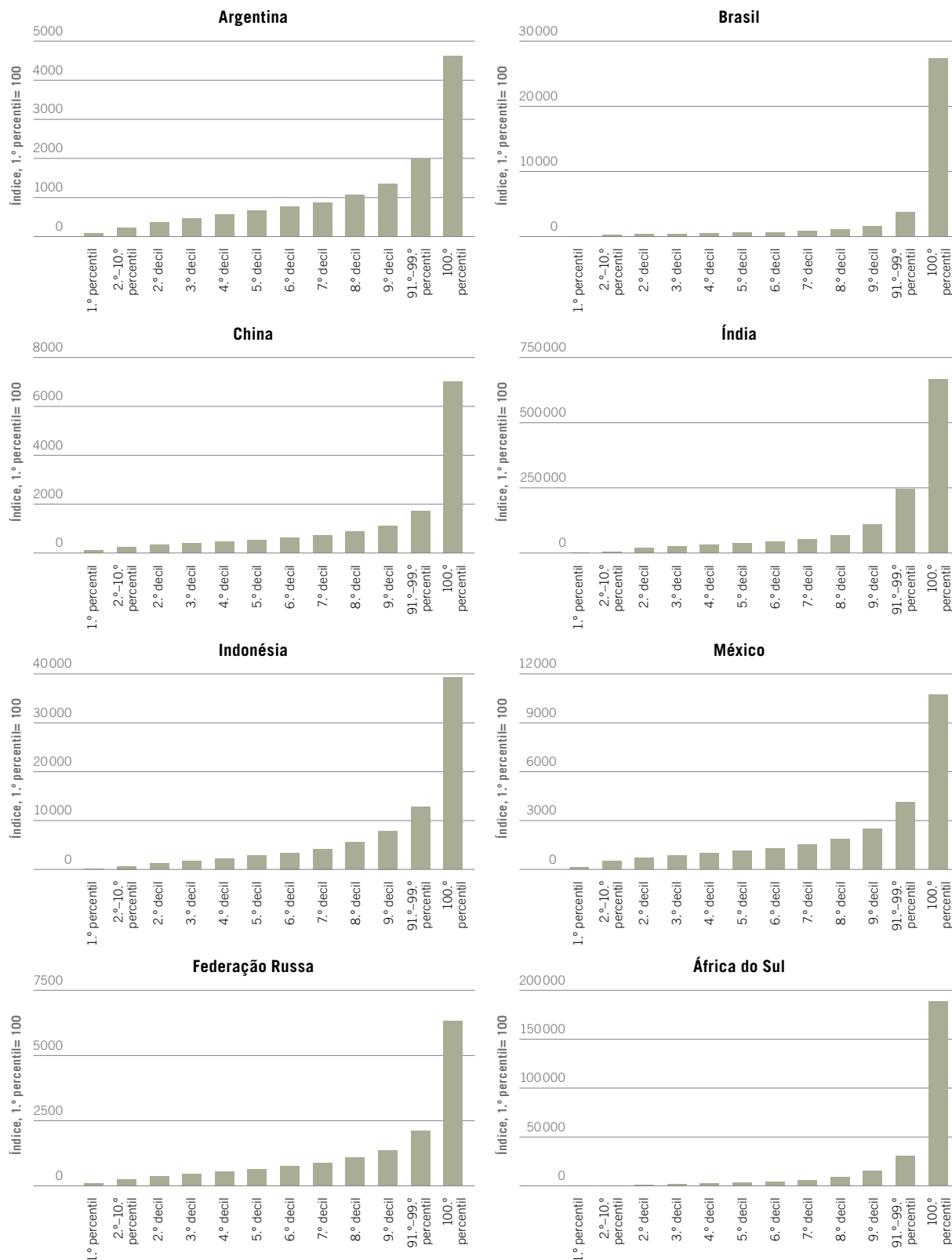
Na Figura 27, observamos do mesmo modo a distribuição salarial numa amostra de países em desenvolvimento. Observamos que em todos os países da amostra, os salários aumentam progressivamente até se aproximarem dos 10 por cento do topo e especialmente do 1 por cento do topo, que se observa um aumento em flecha. Assim as distribuições salariais têm a mesma forma como na Europa, mas a desigualdade é geralmente ainda mais elevada. Comparando os salários do 1 por cento do topo ou os 10 por cento do topo em relação aos salários medianos dos trabalhadores por conta de outrem no meio da distribuição, a desigualdade salarial parece ser particularmente elevada na África do Sul e no Brasil (onde a forma da distribuição salarial é muito pronunciada), enquanto os salários aumentam de forma mais progressiva, e, de certa forma, menos abruptamente na Argentina, na Federação Russa e no México.

Figura 26 Distribuição relativa dos salários em países da Europa selecionados, 2010



Na Figura 28 podemos observar a composição efetiva dos ganhos mensais na Europa. Vemos que a desigualdade nos salários contratuais é reforçada pela distribuição muito desigual de prémios e subsídios, a maior parte dos quais vão para o 1 por cento do topo. Para este grupo de trabalhadores, os prémios e os subsídios são responsáveis por aproximadamente um quarto das remunerações horárias totais. Para os que se encontram nos 10 por cento do topo classificados imediatamente abaixo deste percentil, os

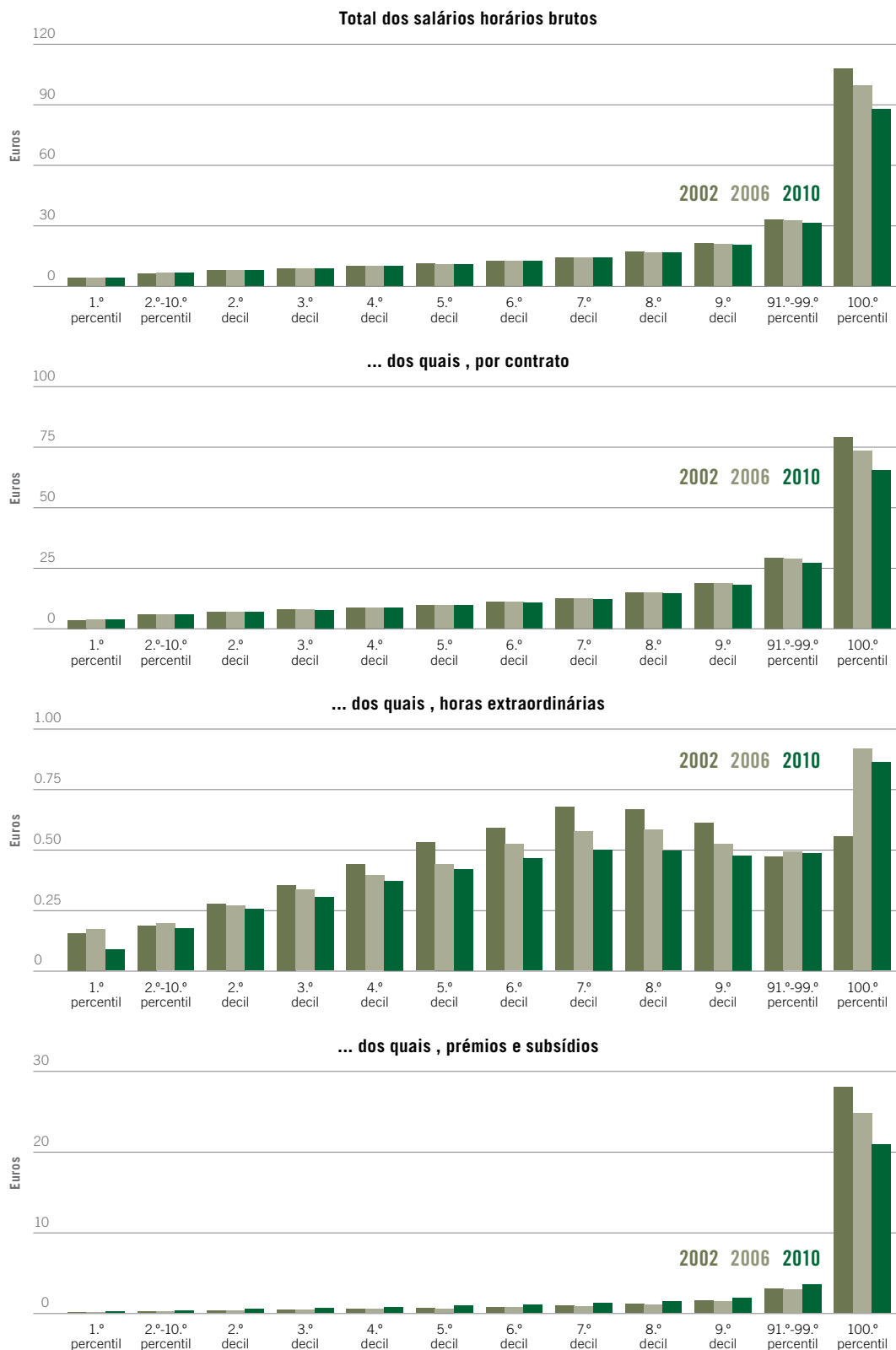
Figura 27 Distribuição relativa dos salários em países em desenvolvimento selecionados, último ano



Nota: Os anos relativos aos dados são 2009 para a China e Indonésia; 2011 para a Argentina; 2012 para o Brasil Índia e Federação Russa; 2014 para o México e África do Sul. Todas as estimativas baseiam-se nos salários horários brutos exceto para a China, Índia e Indonésia, onde as estimativas se baseiam em remunerações mensais equivalentes a tempo completo. Ver o Anexo IV para informação adicional nos conjuntos de dados.

Fonte: Estimativas da OIT com base em conjuntos de dados específicos por país (Ver o Anexo IV).

Figura 28 Composição dos salários médios mensais na Europa, 2002, 2006 e 2010



Nota: Os salários horários totais incluem tanto as remunerações contratuais e o trabalho extraordinário como os subsídios irregulares, como a distribuição de lucros, ganhos de produtividade, etc. Cada uma das barras mostra o valor médio dos decis exceto as duas barras dos extremos que mostram as médias nos percentis na parte inferior e no topo da distribuição.

Fonte: Estimativas da OIT com base na média ponderada recorrendo a 22 economias do SES do Eurostat, em que os ponderadores são fornecidos pelo Eurostat na sua base de dados. Ver o Anexo IV para informação adicional aos conjuntos de dados.

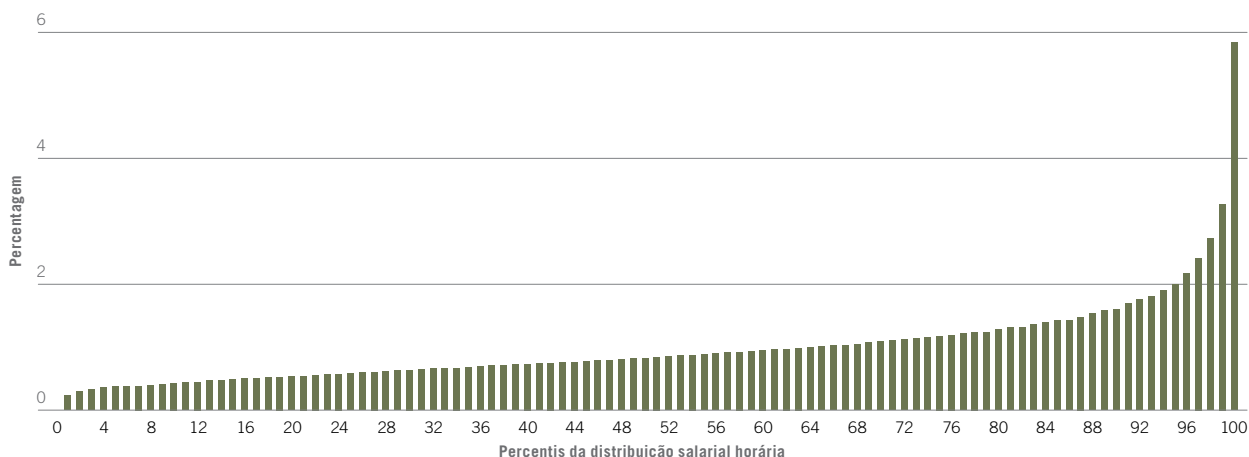
prêmios e subsídios correspondem por cerca de 10-12 por cento do rendimento, dependendo do ano de observação. Embora a remuneração do trabalho extraordinário tenha aumentado para o 1 por cento do topo durante este período, tanto os salários contratuais como os prêmios e os subsídios decaíram, refletindo a tendência sublinhada no comentário da figura 24 acima.

8.2 Distribuição salarial na perspectiva de diferentes medidas de desigualdade

A análise anterior mostrou que a desigualdade salarial é particularmente forte quando os ganhos dos 1 por cento dos trabalhadores do topo são comunicados separadamente dos ganhos dos 10 por cento dos trabalhadores do topo. Isto realça a importância de se utilizar diversos indicadores quando se analisa e debate a desigualdade salarial, uma vez que a desigualdade tem muitas facetas entre as diferentes partes da distribuição salarial, por vezes com salários extremamente baixos no nível inferior, e grandes diferenças entre os salários do topo e os medianos.

Uma medida interessante é estabelecer quais as proporções dos salários totais que vão para os diferentes grupos. Ilustramos este facto na Figura 29, onde uma vez mais ordenámos os trabalhadores de acordo com os seus salários e dividimo-los em 100 grupos (percentis) de médias salariais ascendentes. Mas depois, em vez de mostrar os salários médios, mostramos a proporção dos salários mensais totais que vai para os diferentes grupos de trabalhadores. No seu conjunto, as barras nos gráficos somam 100 por cento. Vemos que na Europa os 1 por cento do topo têm de longe a maior proporção do total dos salários em comparação com qualquer outro percentil na distribuição. Observamos ainda que estes 1 por cento do topo são responsáveis por seis por cento do total de salários (para se ser exato, 5,8 por cento).

Figura 29 Proporção do total de salários mensais brutos, em cada percentil, na Europa, média ponderada, 2010



Nota: A figura mostra a proporção do total de s salários que corresponde a cada percentil da distribuição do salário horário. Ordenamos os indivíduos utilizando "salários horários" porque esta é a melhor medida para comparar a capacidade de ganhos dos indivíduos. Mas a proporção estimada são os ganhos "mensais" porque é isso que define o "bolo" final que é então distribuído pela população. A figura mostra proporções efetivas. Por exemplo, os que estão posicionados no percentil inferior - em termos dos seus ganhos horários- levam para casa um total de 0,24 por cento do total dos ganhos mensais gerados na Europa em 2010 (com base na representação da amostra ponderada que considera 22 economias e reflete 110 milhões de trabalhadores por conta de outrem na Europa). No extremo oposto, o percentil do topo levou para casa 5,84 por cento do total do bolo. Por definição temos aproximadamente o mesmo número de pessoas em cada uma das 100 "células" por isso, em média, comparando os percentis do topo e da base, as estimativas mostram que para cada parte do rendimento que cada indivíduo na parte inferior do percentil leva para casa, um indivíduo no percentil do topo leva 24 partes.

Fonte: Cálculos da OIT com base no conjunto de dados do SES do Eurostat.

Quadro 1 Diferentes medidas de desigualdade em 22 países da Europa, 2010

	Distribuição salarial acumulada							Rátios dos decis			
	Base 1%	Base 10%	Base 50%	Base 75%	Topo 25%	Topo 10%	Topo 1%	P90/P10	P90/P50	P50/P10	P100/P10
Bélgica	0,3	4,4	34,2	59,7	40,3	20,5	3,7	2,6	1,8	1,4	5,0
Bulgária	0,3	3,5	24,1	46,6	53,4	32,0	7,5	4,1	2,5	1,6	12,0
Chipre	0,2	3,7	27,3	51,4	48,6	26,2	5,0	4,4	2,5	1,8	9,0
Rep. Checa	0,3	3,7	29,8	54,7	45,3	25,4	6,3	3,5	1,8	1,9	9,0
Estónia	0,3	3,3	27,0	51,8	48,2	26,7	5,6	4,3	2,0	2,1	9,0
Finlândia	0,3	4,8	34,8	60,1	39,9	20,3	3,6	2,5	1,7	1,4	5,0
França	0,2	4,3	31,6	55,7	44,3	24,4	5,4	2,7	1,8	1,5	6,0
Grécia	0,3	4,6	32,5	57,2	42,8	23,6	4,8	2,9	1,9	1,6	6,0
Hungria	0,4	3,9	26,7	48,8	51,2	30,2	7,3	4,1	2,3	1,8	12,0
Itália	0,2	4,0	32,1	57,5	42,5	22,9	4,9	3,2	2,0	1,6	7,0
Letónia	0,2	3,5	22,9	47,1	52,9	29,9	7,0	4,3	2,4	1,8	11,0
Lituânia	0,4	3,6	25,2	50,8	49,2	26,7	6,0	4,4	2,4	1,9	10,0
Luxemburgo	0,1	3,5	28,4	52,9	47,1	26,1	6,0	3,6	2,2	1,7	8,0
Holanda	0,1	1,9	27,0	53,3	46,7	24,9	4,7	3,5	1,8	1,9	7,0
Noruega	0,3	3,5	31,9	57,5	42,5	22,5	4,4	2,3	1,6	1,4	5,0
Polónia	0,3	3,7	28,5	54,1	45,9	24,7	6,3	4,8	2,4	2,0	10,0
Portugal	0,3	3,7	24,7	47,0	53,0	30,4	6,9	4,9	3,0	1,6	12,0
Roménia	0,3	3,2	23,7	46,8	53,2	31,4	7,7	4,9	2,5	1,9	14,0
Eslováquia	0,3	4,0	29,8	53,9	46,1	26,2	6,4	3,4	1,9	1,8	9,0
Esapnha	0,3	4,0	29,8	54,9	45,1	23,3	3,5	3,4	2,1	1,6	7,0
Suécia	0,4	4,8	35,0	59,6	40,4	21,7	4,5	2,1	1,6	1,3	4,0
Reino Unido	0,2	2,7	24,5	49,1	50,9	29,9	8,4	4,0	2,3	1,8	11,0
Europa	0,2	3,6	29,1	53,9	46,1	25,5	5,8	3,6	2,1	1,7	8,4

Fonte: Cálculos da OIT com base na base de dados SES. Rátios estimados em decil mostram valores limite.

O Quadro 1 resume o que poderia ser difícil visualizar no gráfico, nomeadamente as “proporções do total de salários” para os diferentes grupos. Também fornecemos informação a nível de cada país na nossa base de dados. A partir deste quadro podemos observar, por exemplo, que na Europa em 2010, os 10 por cento do topo dos trabalhadores mais bem pagos obtiveram 25,5 por cento do total da massa salarial, e os 50 por cento inferiores obtiveram menos do que 30 por cento do total de salários. O país europeu com o 1 por cento da parte mais elevada de salários nos nossos conjuntos de dados é o Reino Unido, com 8,4 por cento, ao passo que a Suécia, Finlândia e Bélgica foram os países com a maior proporção para os 50 por cento da base (que em todos os três países receberam entre 34 e 35 por cento da massa salarial total.).

Quadro 2 Diferentes medidas de desigualdade em países em desenvolvimento selecionados, 2010

	Distribuição salarial acumulada							Rátios dos decis			
	Base 1%	Base 10%	Base 50%	Base 75%	Topo 25%	Topo 10%	Topo 1%	P90/P10	P90/P50	P50/P10	P100/P10
China	0,1	3,1	26,2	49,6	50,4	29,7	9,3	4,2	2,2	1,9	10
Indonésia	0,0	1,3	19,0	41,7	58,3	34,2	8,7	11,0	3,1	3,6	25
Vietname	0,1	2,9	27,7	51,7	48,3	27,2	6,8	5,0	2,4	2,1	15
Chile	0,1	3,1	23,9	44,1	55,9	34,5	7,5	5,1	3,2	1,6	20
Argentina	0,1	3,3	30,7	56,9	43,1	21,7	4,0	4,9	2,2	2,3	10
Brasil	0,1	3,0	23,8	44,2	55,8	35,0	5,6	5,3	3,0	1,8	26
Peru	0,1	2,6	27,5	51,4	48,6	27,8	5,5	6,0	2,5	2,4	19
Índia	0,0	0,7	17,1	35,9	64,0	42,7	9,9	10,9	3,6	3,0	33
Fed. Russa	0,2	3,0	27,6	53,2	46,8	24,8	4,5	5,1	2,2	2,4	12
Uruguai	0,1	3,0	27,5	52,8	47,2	25,4	4,2	5,2	2,4	2,2	13
México	0,1	3,6	30,1	54,5	45,5	24,6	4,9	4,7	2,4	1,9	12
África do Sul	0,0	0,8	11,9	28,1	71,9	49,2	20,2	18,8	5,0	3,8	69

Fonte: Cálculos da OIT com base em fontes nacionais (ver Anexo IV). Rátios estimados em decil mostram valores limite.

Para completar a nossa análise seletiva de medidas sobre desigualdade, voltamos para uma medida clássica de desigualdade, que também foi utilizada na I Parte do Relatório, nomeadamente o rácio entre os decis do topo e da base ou “dez por centos” (P90/P10). No quadro 1, calculamos este rácio a partir da base de dados SES para os países da Europa. Vemos que na Europa o decil do topo dos trabalhadores mais bem pagos ganha entre duas a cinco vezes tanto como os do decil inferior, com rácios mais baixos na Suécia, Noruega e Finlândia e com os rácios mais elevados no Reino Unido, Bulgária, Hungria, Estados Bálticos, Chipre, Polónia, Portugal e Roménia.

Mas vemos que quando deslocamos o cursor da desigualdade do decil do topo para o 1 por cento do topo (relativamente ao decil da base) a imagem da desigualdade salarial altera-se quase drasticamente: a desigualdade salarial mais do que duplica para quase todos os países. Na Europa, os 1 por cento do topo ganham em média salários que são cerca de oito vezes mais elevados do que os 10 por cento mais baixos, com vários indo de 4 nos países Nórdicos para 14 na Roménia.

No quadro 2 vemos estes rácios para um conjunto selecionado de países em desenvolvimento. Vemos que, para ambas as medidas, a desigualdade tende a ser relativamente elevada neste grupo de países, apesar de grandes diferenças entre eles. É na África do Sul, que o 1 por cento do topo obtém a maior parte dos salários totais (20,2 por cento) e na Argentina e no Uruguai obtém as proporções mais pequenas (respetivamente 4,0 e 4,2 por cento). E é na África do Sul, Índia e Indonésia que os 50 por cento dos trabalhadores da base obtém as proporções mais baixas da massa salarial. De acordo com os nossos conjuntos de dados, os 10 por cento do topo recebem cerca de cinco vezes mais do que os 10 por cento da base no Vietname e Chile, e 11 vezes mais na Indonésia. Os 1 por cento do topo recebem cerca de quinze vezes mais do que os 10 por cento inferiores no Vietname e 33 vezes mais na Índia.

9 As características dos trabalhadores

As estimativas apresentadas na secção anterior demonstram a existência de desigualdade salarial mas não fornecem informação sobre as características diferenciadoras dos trabalhadores com salários elevados, médios ou baixos ou sobre as características dos estabelecimentos para os quais trabalham.

9.1 Explorar de que modo as características pessoais e do mercado de trabalho afetam os salários

O nosso próximo conjunto de estimativas compara as características pessoais e os atributos dos indivíduos face ao mercado de trabalho situados nos diferentes decis ou centis da distribuição, juntamente com algumas características das empresas que os empregam. O objetivo deste exercício é explorar a possibilidade da existência de diferenças significativas entre os indivíduos de acordo com a sua posição na distribuição salarial. As estimativas são apresentadas em dois conjuntos: primeiro olhamos para as estatísticas descritivas de base que ignoram o efeito causal dos atributos do mercado de trabalho nos salários; e em segundo lugar, utilizamos uma regressão salarial clássica que considera a interação entre variáveis relacionadas com as competências dos indivíduos e os seus efeitos nos salários.

9.2 Distribuição salarial de acordo com as características dos trabalhadores na Europa

A Figura 30 mostra estimativas das proporções de trabalhadores europeus com diferentes características, calculadas por grupos de decis, em 2010. Atendendo ao sexo, é impressionante que à medida que nos deslocamos para os decis salariais superiores, a proporção de mulheres cai continuamente. Na Europa, as mulheres constituem 60 por cento do decil de trabalhadores de baixos salários, e só 20 por cento dos trabalhadores por conta de outrem do 1 por cento do topo. Em relação à idade, talvez não seja surpresa que a proporção de trabalhadores jovens seja maior na parte inferior da distribuição, com apenas poucos trabalhadores jovens entre os dez por cento mais bem pagos e ainda menos no 1 por cento do topo. Em termos de educação, os que possuem o ensino primário e secundário constituem a grande maioria de trabalhadores nos 50 por cento da parte inferior da distribuição, enquanto os que possuem graus universitários e qualificações mais elevadas dominam os dez e os 1 por cento do topo. Mas também é claro que os níveis de educação pós secundária ou universitária não são garantia de um emprego muito bem pago, uma vez que números significativos desses trabalhadores se encontram em todos os decis.

Em que tipo de empresa trabalham os trabalhadores? Em primeiro lugar existe uma relação clara entre a dimensão da empresa e os ganhos: um grande número de trabalhadores com salários mais elevados trabalha em grandes empresas, e a maioria de trabalhadores de baixos salários trabalha em pequenas empresas. Na Europa 40 por cento dos trabalhadores no decil inferior trabalham para empresas com menos de 50 trabalhadores, enquanto só 20 por cento dos que estão no 1 por cento do topo trabalham

Figura 30 Observando os “decis” da distribuição salarial: Características dos indivíduos, economias europeias, 2010

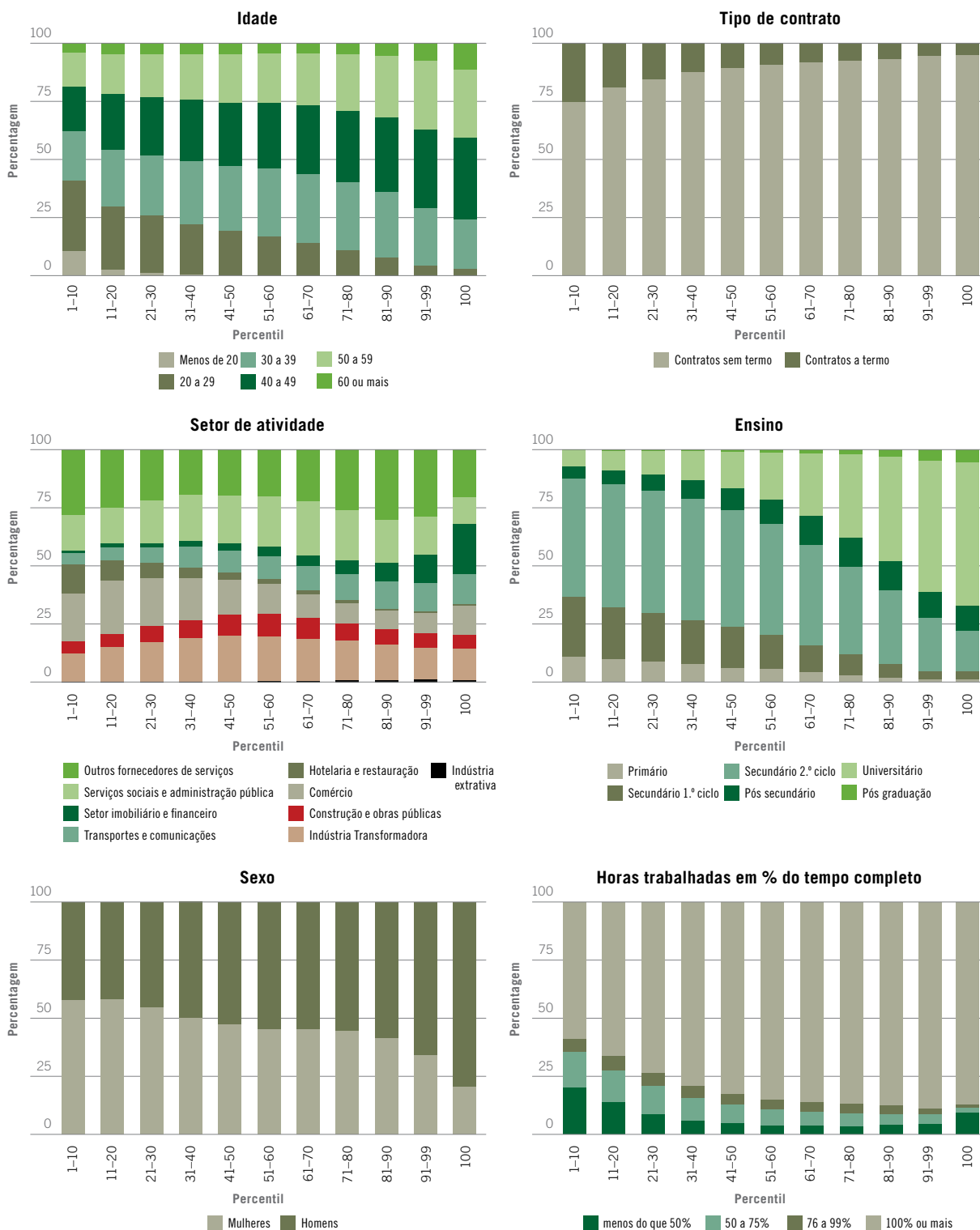
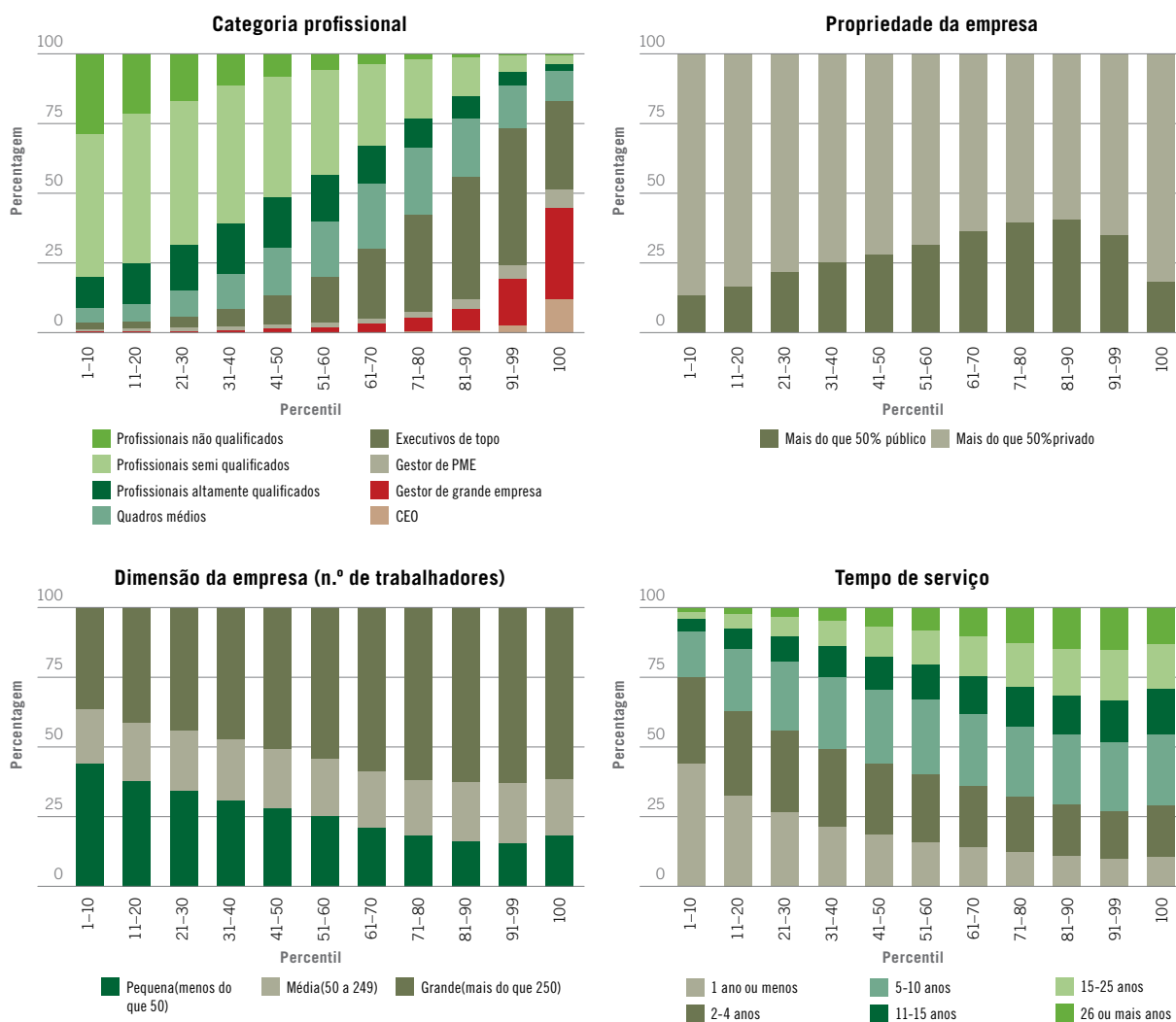


Figura 30 (cont.)



Fonte: Cálculos da OIT com base na base de dados SES Individuos organizados por ordem ascendente de salários horários.

nas empresas mais pequenas. Em termos de setores, o setor imobiliário e o setor financeiro estão sobre representados entre os trabalhadores no topo dos mais bem pagos, e têm poucos trabalhadores mal pagos. Os trabalhadores mais mal pagos estão sobre representados no comércio por grosso assim como nos setores da hotelaria e restauração e da construção. É surpreendente, contudo, que todos os setores têm alguns trabalhadores cujos ganhos estão nos 10 por cento do topo e nos 1 por cento do topo.

Se considerarmos a propriedade da empresa, verifica-se que os trabalhadores em estabelecimentos com mais do que 50 por cento de capital público têm menor probabilidade de se encontrarem no 1 por cento do topo - mas também há menor probabilidade de estarem nos 10 por cento da base inferior, o que sugere que o setor público está associado a uma menor dispersão salarial, enquanto os salários estão mais polarizados no topo e na base da distribuição nas empresas privadas.

Finalmente, que postos de trabalho ocupam os trabalhadores e e quais são as condições de trabalho? Em média, entre 40 e 50 por cento dos que estão no 1 por cento do topo são ou CEO ou gestores de empresas. Os outros são principalmente os trabalhadores mais altamente qualificados. Mas é importante referir que os trabalhadores altamente qualificados se encontram praticamente em toda a metade superior da distribuição. No outro extremo da distribuição, encontramos principalmente trabalhadores pouco qualificados mas também muitos trabalhadores com qualificações médias. Vale também a pena realçar a elevada rotação entre os trabalhadores mal pagos: quase metade dos 10 por cento dos trabalhadores de mais baixos salários têm um ano ou menos de antiguidade nas empresas, e três quartos têm quatro anos ou menos, em comparação com os 40 por cento dos trabalhadores com salários médios. Os trabalhadores a tempo parcial e temporários também estão sobre representados na base da distribuição salarial.

Outro aspeto marcante que sobressai da figura 30 é que os atributos pessoais, e características dos que se encontram no topo do decil são muito similares - por vezes idênticas - às do 1 por cento do topo. No entanto, como vimos anteriormente, o 1 por cento do topo recebem muito mais do que os percentis 91.º-99.º. Claramente, os atributos pessoais, os atributos do mercado de trabalho ou as características do posto de trabalho apresentadas na figura não explicam por si só estas diferenças nos salários.

9.3 Distribuição salarial de acordo com as características dos trabalhadores nas economias emergentes

Encontramos nas economias emergentes modelos praticamente iguais no que diz respeito à relação salários - sexo, educação, profissão e setor de atividade, tal como mostra a Figura 31, embora com algumas variações significativas numa amostra ilustrativa de países. Atendendo ao sexo, a proporção de mulheres nos dois decis inferiores na Índia é semelhante ao da Europa (cerca de 60 por cento), mas cai acentuadamente a partir daí, e na metade superior da distribuição as mulheres representam não mais do que 10-15 por cento dos trabalhadores por conta de outrem. Na Federação Russa, as mulheres constituem cerca de 70 por cento dos trabalhadores nos decis inferiores e esta parte decresce para cerca de 40 por cento nos decis superiores. Na Argentina, o que é surpreendente é a parte muito mais baixa de mulheres no 1 por cento do topo do que nos 10 por cento do topo. Na África do Sul verifica-se um declínio, mas muito menos acentuado, nos 10 por cento do topo.

Em termos de educação, os decis superiores incluem uma parte mais elevada de diplomados do ensino superior do que os decis inferiores em todos os países da amostra, mas este padrão é particularmente visível na África do Sul e Argentina. Na Federação Russa, parece existir uma proporção surpreendentemente elevada de diplomados do ensino superior entre os trabalhadores de salários mais baixos, enquanto na China uma proporção comparativamente elevada de 1 por cento do topo de trabalhadores por conta de outrem tem um nível de escolaridade inferior ao nível universitário ou ensino secundário. Observando a profissão ou o setor de atividade, verifica-se que os setores do imobiliário e financeiro estão geralmente sobre representados entre os trabalhadores de salários de topo como acontece na Europa e, sem surpresa, a maioria dos trabalhadores com salários de topo detém posições de gestão e executivas. No Chile, os serviços privados e o comércio são os maiores empregadores de trabalhadores nos decis de salários

mais baixos, enquanto no Vietname há uma maior probabilidade de os trabalhadores nos decis inferiores estarem empregados na indústria ou nos serviços sociais do que no caso tanto da Europa como do Chile.

Figura 31 Observando os “decis” da distribuição salarial: Características dos indivíduos, economias emergentes

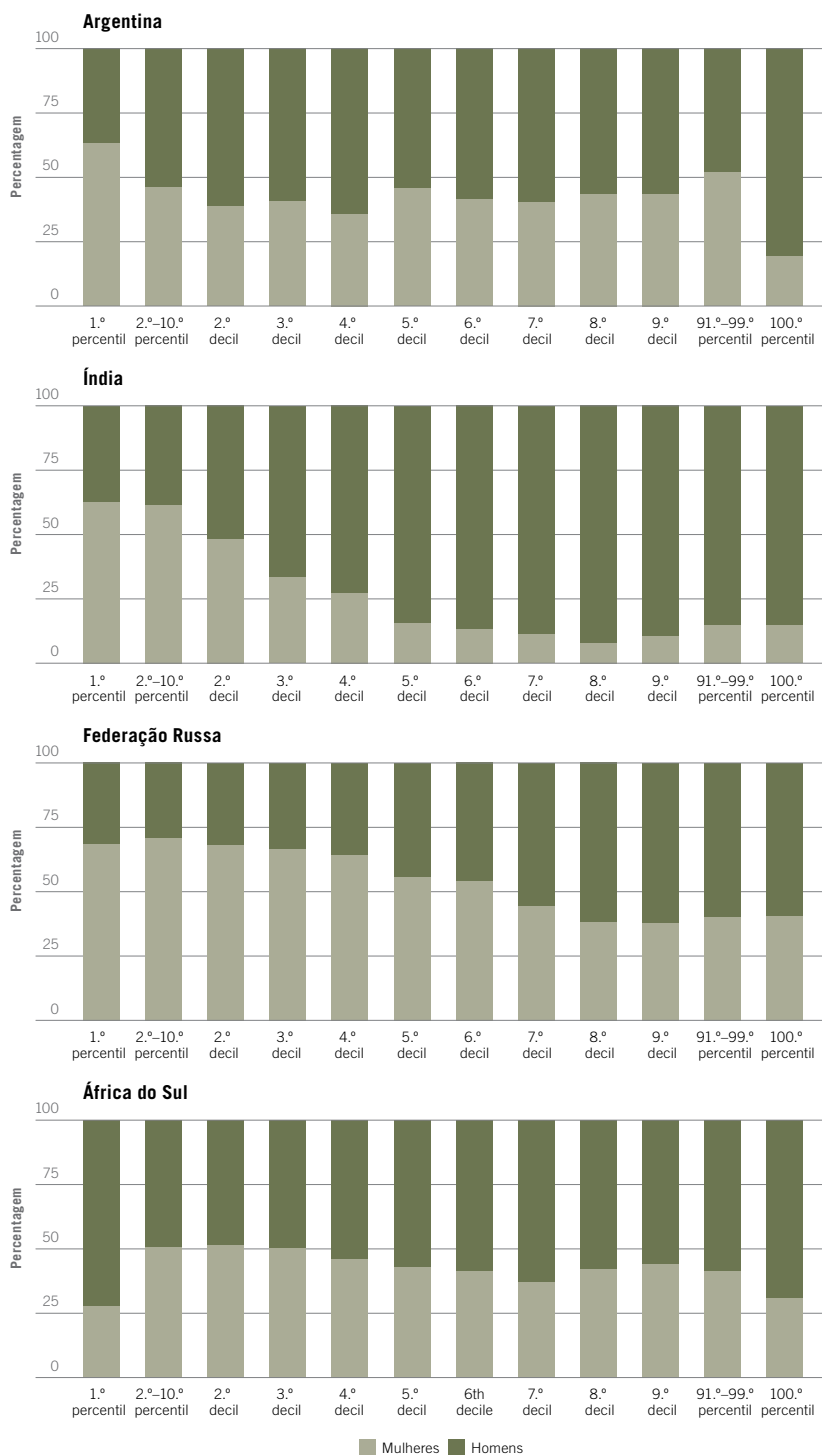


Figura 31 (cont.) – Educação

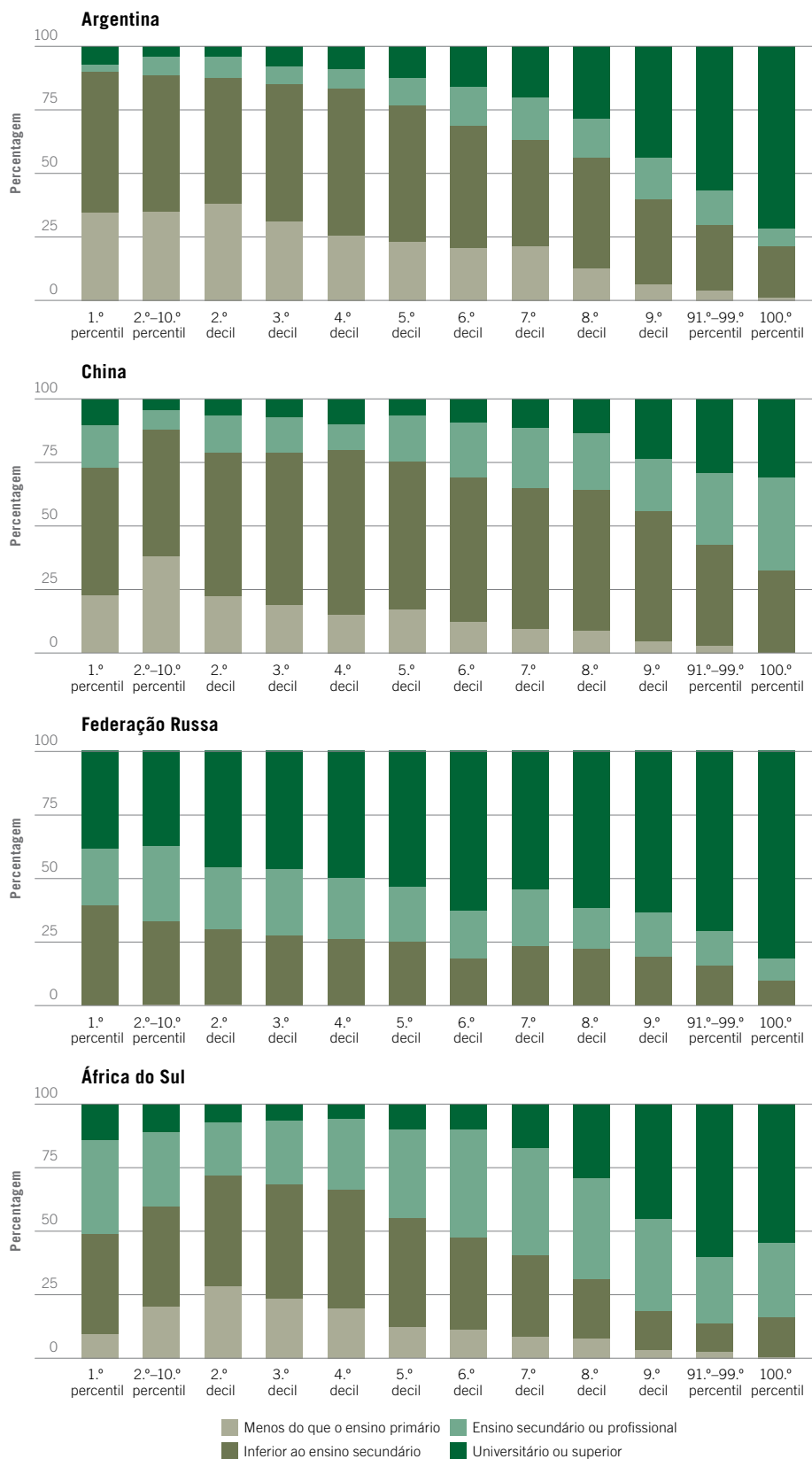


Figura 31 (cont.) – Categoria Profissional

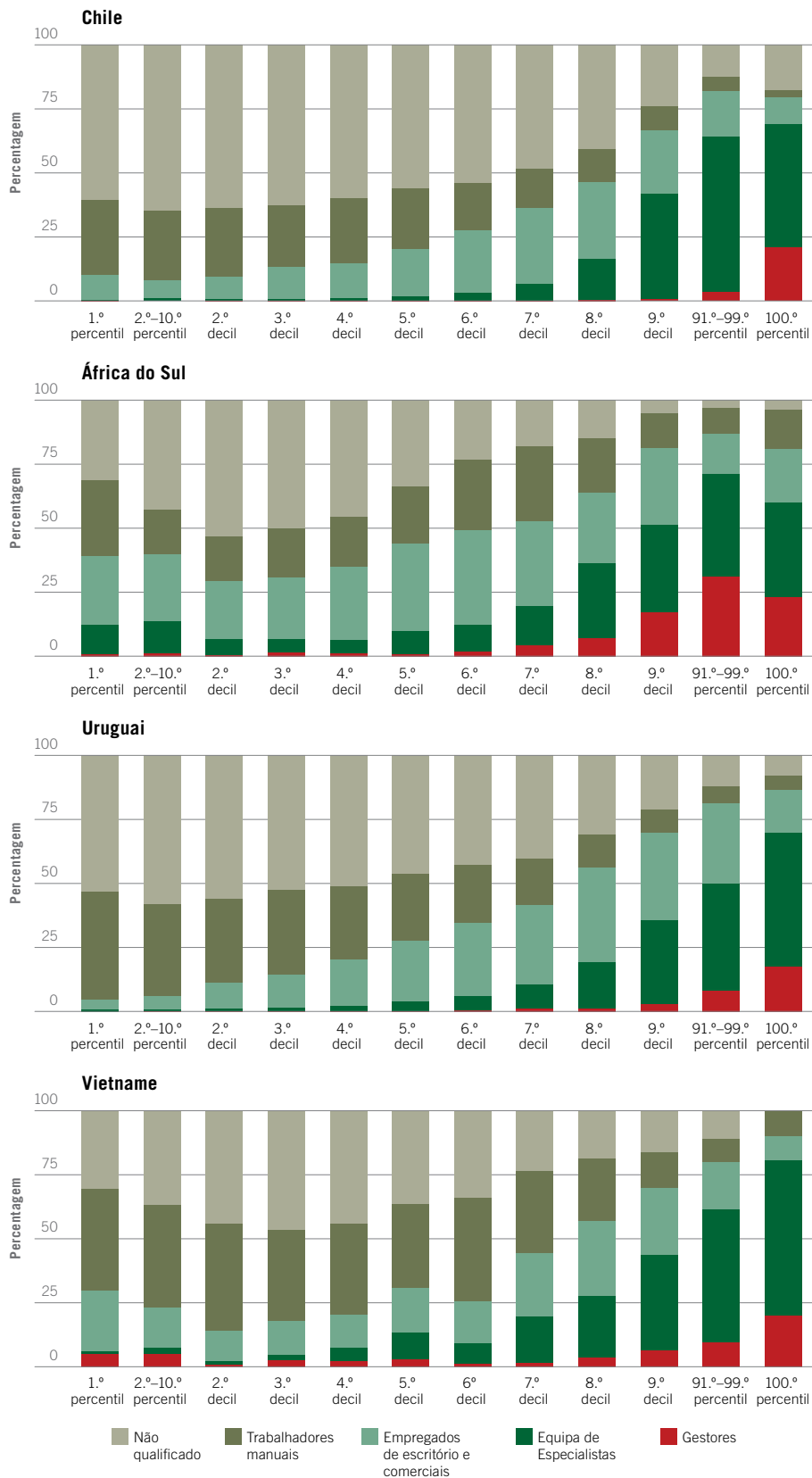
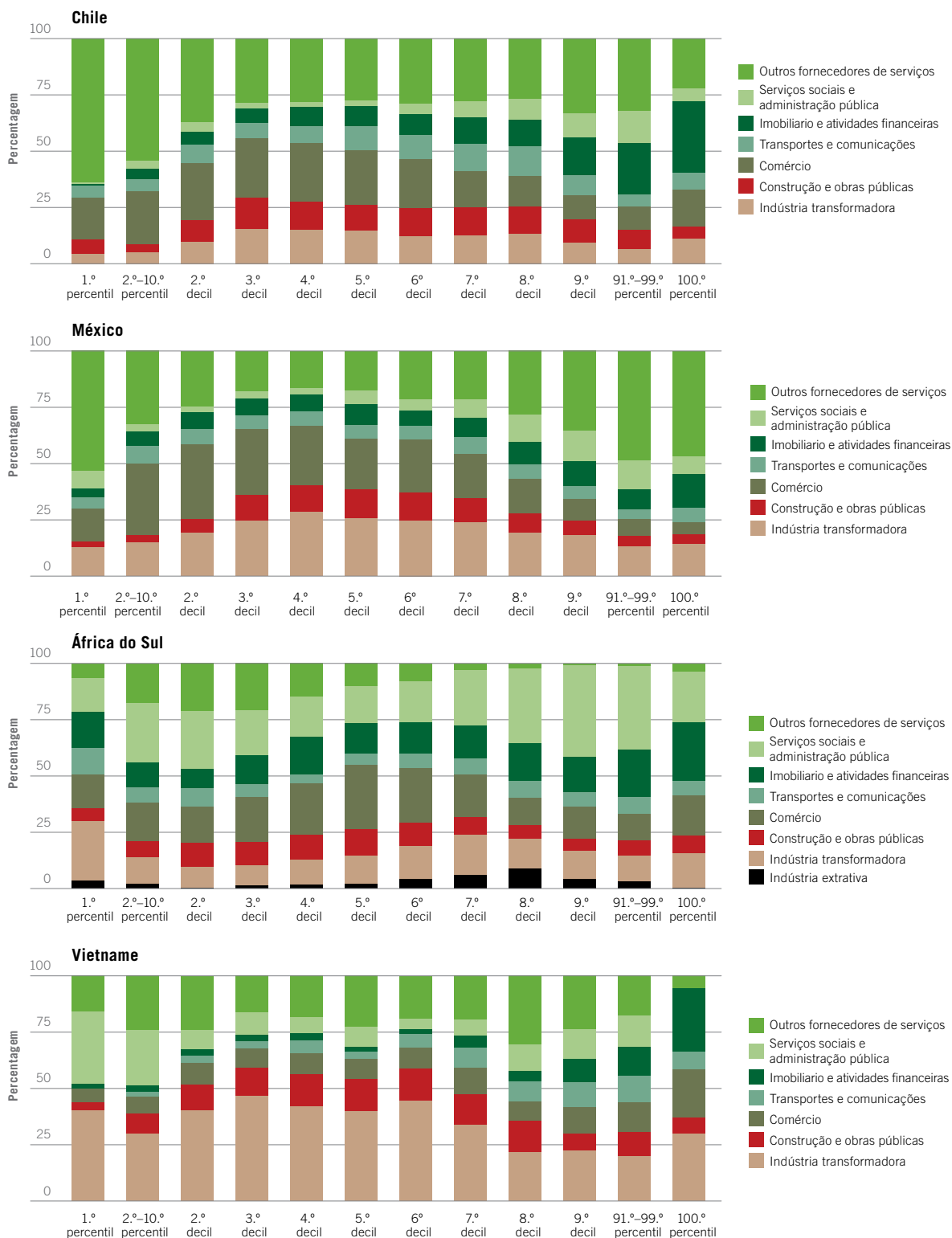


Figura 31 (cont.) – Setor Económico



Fonte: Cálculos da OIT com base em estatísticas nacionais (ver Anexo II).

9.4 Como as características dos trabalhadores interagem na distribuição salarial

As Figuras 30 e 31 sugerem de forma clara que os salários são determinados não só pelas características individuais relacionadas com as competências tais como o nível de educação, idade ou antiguidade - que em alguns manuais são descritas como “um *stock* de capital produtivo” que os trabalhadores “alugam” aos empregadores em troca de um salário que reflete o valor deste capital produtivo (ver por exemplo Ehrenberg e Smith, 2013, cap. 5). Estes números sugerem que outros fatores, como o sexo, dimensão da empresa, setor de atividade e tipo de contrato também desempenham papéis importantes. Os números, contudo, mostram variáveis diferentes, independentes umas das outras. O que acontece se utilizarmos um modelo que permita que estas características individuais interajam umas com as outras? Por exemplo, quando a distribuição da educação entre percentis adjacentes não for diferente, talvez uma diferença no grau de educação entre percentis se torne aparente se relacionarmos educação com antiguidade, e talvez isso possa explicar porque é que os salários são tão diferentes entre trabalhadores em percentis diferentes mas adjacentes.

A Caixa 6 descreve o modelo que utilizámos e os resultados obtidos. Este modelo confirma que variáveis tais como idade, educação e antiguidade na empresa são sem dúvida determinantes importantes dos níveis salariais dos indivíduos. Mas ao mesmo tempo, os resultados mostram que existem grandes diferenças entre os salários efetivos dos indivíduos e os previstos pelo modelo com base nestas características. É o que se verifica ao longo de toda a distribuição salarial, mas é especialmente relevante no topo e na parte inferior da distribuição. Na parte inferior da distribuição salarial a previsão está significativamente acima do valor efetivo, o que significa que de acordo com as suas características muitos dos trabalhadores com baixos salários estão “mal pagos” em comparação com o que seria expectável. Acontece o contrário no topo da escala, onde muitos indivíduos têm uma “remuneração excessiva” e recebem muito mais do que seria previsível de acordo com as suas características. Mas existe também uma grande variação ou “imprevisibilidade” ao longo de toda a distribuição salarial. Dito de outra maneira, o modelo não consegue prever corretamente a distribuição salarial. Esta conclusão está de acordo com a literatura económica existente, que mostra que existem grandes diferenças de remuneração entre trabalhadores com características aparentemente idênticas, a trabalhar em setores, profissões ou tipos de empresas diferentes (ver por exemplo Krueger e Summers, 1988; Katz e Revenga, 1989; Bound e Johnson, 1992; Murphy e Welch, 1992).

Caixa 6 O papel das características relacionadas com as competências na fixação dos salários

Construímos um modelo que explica os salários horários com base na observação de características relacionadas com as competências dos indivíduos: idade, educação e antiguidade na empresa (também consideramos o número de horas trabalhadas por mês). Em relação à idade e antiguidade na empresa usamos os quadrados dos valores para entrar como especificação por forma a captar os retornos positivos mas diminutos que o aumento da idade e da antiguidade na empresa do indivíduo têm nos salários. Além disso, $\ln(w) = \alpha + X_i\beta + u_i$ é o nosso modelo onde a matriz X inclui as sete variáveis agora mencionadas assim como a interação entre as categorias educação e idade, antiguidade na empresa e horas mensais trabalhadas.* Estimamos o modelo separadamente para cada país, controlando além disso os efeitos específicos por país.† O termo $\ln(w)$ representa o logaritmo natural dos salários: esta transformação converte a variável dependente numa que tem uma distribuição normal de modo que o processo de produção dos dados seja consistente com os pressupostos subjacentes ao método dos mínimos quadrados.

Todos os modelos são calculados usando ponderações que têm em consideração a representação dos indivíduos em cada país e em relação à população dos trabalhadores europeus por conta de outrem. A amostra engloba estabelecimentos com dez ou mais trabalhadores: isto constitui uma limitação e de forma alguma implica que a desigualdade ou a fixação dos salários não constitui uma questão entre as micro empresas. Contudo, o processo de recolha de dados está limitado a esta amostra. O cálculo do modelo retoma os coeficientes $(\hat{\alpha}, \hat{\beta}_{age}, \hat{\beta}_{age-square}, \hat{\beta}_{education}, \hat{\beta}_{tenure})$ assim como os coeficientes relativos às interações e o quadrado da idade e antiguidade. Os coeficientes calculados são utilizados para projetar o valor previsível dos salários horários, ou seja a previsão $\ln(w_i)$ para o i th indivíduo na amostra. Apresentemos esta estimativa como $\ln(\hat{w}_i)$ – se explicada por logaritmos naturais – ou \hat{w}_i se apresentada por níveis.

Admite-se que o modelo linear nos dá uma representação correta da distribuição da remuneração horária; além disso as estimativas destas variáveis são tão boas quanto a sua especificação- i.e. o conjunto das variáveis explicativas. Para verificar o grau de correção do ajustamento podemos calcular o *residual*; este é

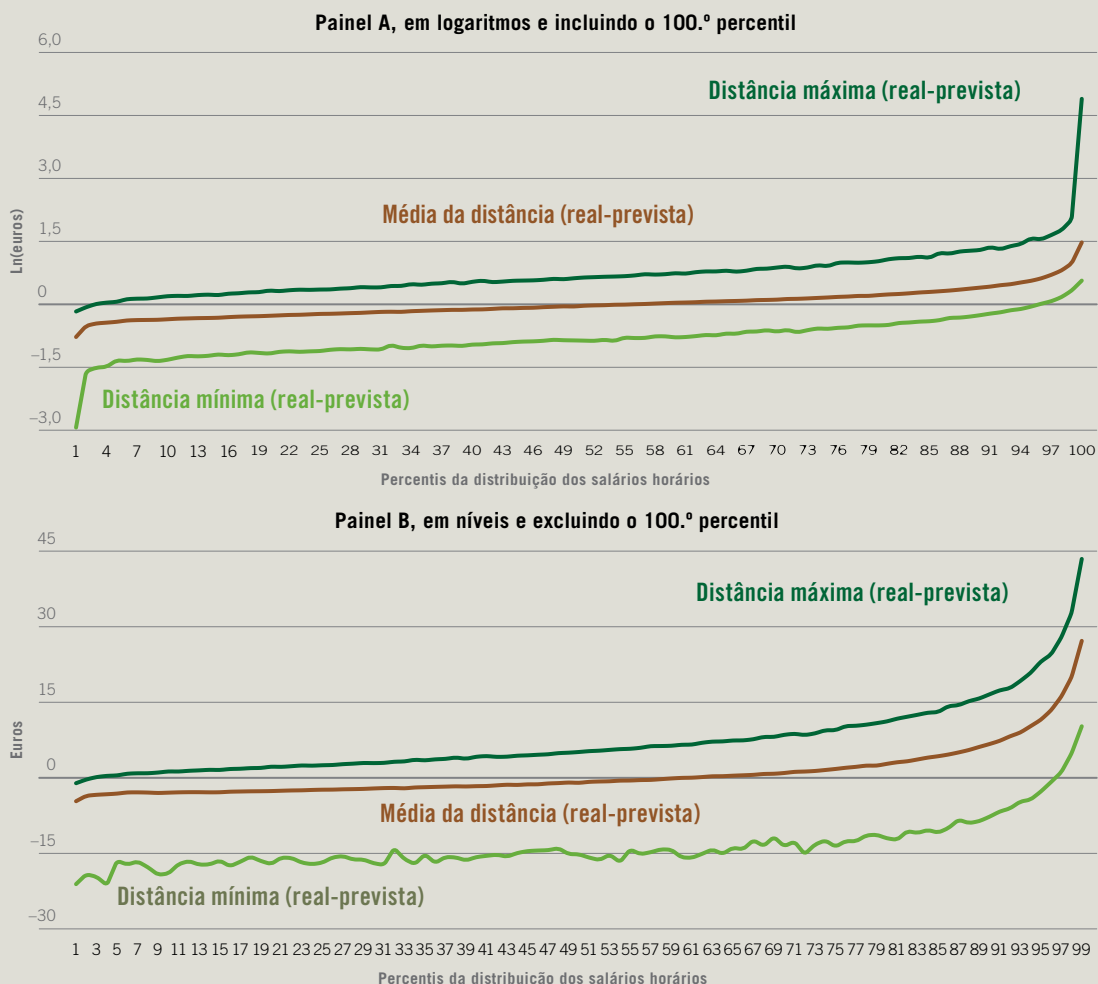
definido como a diferença entre os salários efetivos observados para cada i th indivíduo e o seu valor estimado: $w_i - \hat{w}_i$. Para analisar os residuais ordenamos todos os indivíduos (de um país) de acordo com o salário horário bruto e além disso atribuímos a todos os indivíduos uma posição no percentil. Em cada percentil e para cada país consideramos o máximo, o mínimo e a média de todos os residuais; evidenciamos a média ponderada - para os 22 países da amostra - e estas três estimativas ao longo dos percentis por ordem ascendente. Ao evidenciar estas estimativas mínimas e máximas mostramos um conjunto de valores que refletem a variação nos valores dos residuais em cada um dos percentis da distribuição salarial horária. A Figura 32 mostra os resultados: o painel A baseia-se nos logs naturais e o painel B tem por base os valores efetivos. A outra diferença entre os dois painéis é que no caso do painel B omitimos o valor do 100.º percentil pois a sua inclusão iria criar uma distorção visual em todos os outros percentis.‡

Um residual positivo, que é, $w_i - \hat{w}_i > 0$, mostra uma situação na qual o indivíduo recebe um salário acima do previsível pela especificação de acordo com as suas características no mercado de trabalho. O oposto também é verdadeiro: se $w_i - \hat{w}_i < 0$, o indivíduo recebe um salário abaixo daquele que seria previsível pelas suas características.

Qualquer que seja o painel que observemos, na Figura 32 vemos o mesmo padrão, por isso vamos focalizar no painel (b). Aqui, entre os percentis da distribuição do salário horário observamos um conjunto de residuais (a distância vertical entre o mínimo e o máximo), embora os valores estimados estejam mais próximos dos valores efetivos à medida que nos aproximamos da cauda inferior. Assim, até aproximadamente ao 60.º percentil a distância média entre os salários efetivos e os previsíveis estão próximo de zero e simula o valor máximo ponderado. Isto acontece porque para a maior parte dos trabalhadores neste lado da distribuição (até ao percentil 60) os valores mínimos aplicam-se a poucos indivíduos. Depois do 60.º percentil o valor médio (i.e., $\frac{1}{n} \sum (w_i - \hat{w}_i)$) em cada percentil torna-se positivo e isto acontece a um ritmo crescente à medida que caminhamos para o 1 por cento do topo. Isto diz-nos que “em média” os indivíduos depois do 60.º percentil

Caixa 6 (cont.)

Figura 32 Europa, residuais depois de prever os salários horários



Fonte: Cálculos da OIT com base na base de dados SES.

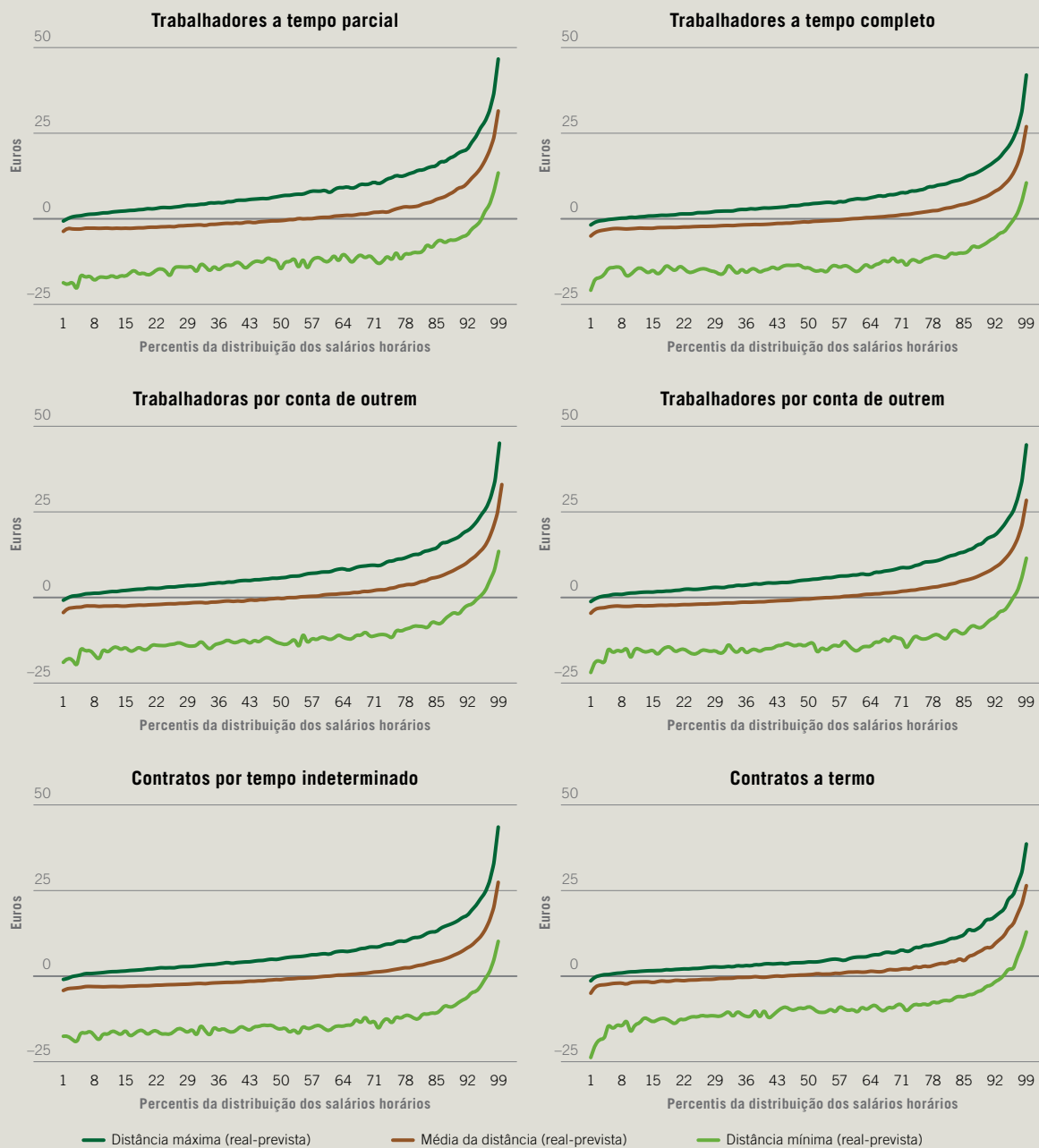
são remunerados acima do resultado esperado (em função das suas características). Neste ponto a distância entre os valores máximos e a média começa a alargar-se devido ao número de indivíduos que estão abaixo da média - i.e. mais perto do mínimo em cada percentil - é agora maior nos percentis inferiores. Mas também se verifica que no 60.º percentil o “mínimo”, embora ainda seja negativo, começa a deslocar-se para um valor positivo. Isto significa que à medida que nos deslocamos para os percentis mais elevados da distribuição do salário horário, o intervalo de valores mínimos-máximos desloca-se para uma escala de valores positivos (em vez de uma escala que se move entre um valor negativo e um

valor positivo). Por outras palavras, a probabilidade de os indivíduos nos percentis mais elevados serem pagos acima do valor esperado - dado os seus atributos face ao mercado de trabalho - aumenta. Para todos os indivíduos do 95.º percentil é previsível um valor de salários horários que sugere que os mesmos têm uma “remuneração excessiva”.

Utilizando a mesma estratégia, comparamos as estimativas dos subgrupos da população que se excluem mutuamente e que na prática não deverão diferir em termos de salário horário. Estes são definidos por (a) sexo, (b) duração do trabalho, e (c) tipo de contrato.[§] A figura 33 ilustra os resultados.

Caixa 6 (cont.)

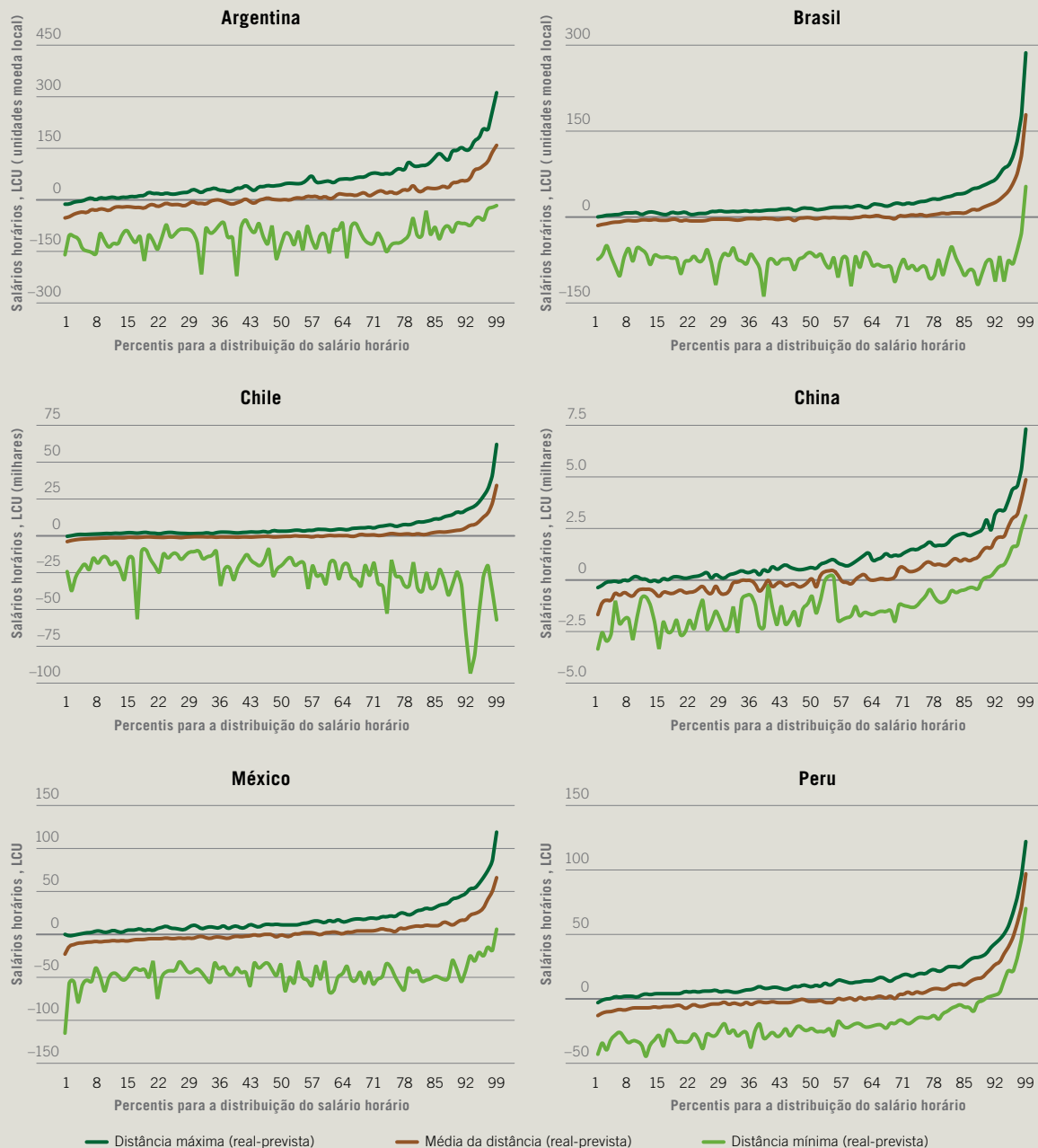
Figura 33 Disparidades entre salários horários previstos e observados de acordo com a duração do trabalho, o sexo e o tipo de contrato, Europa



Fonte: Cálculos da OIT com base na bases de dados SES

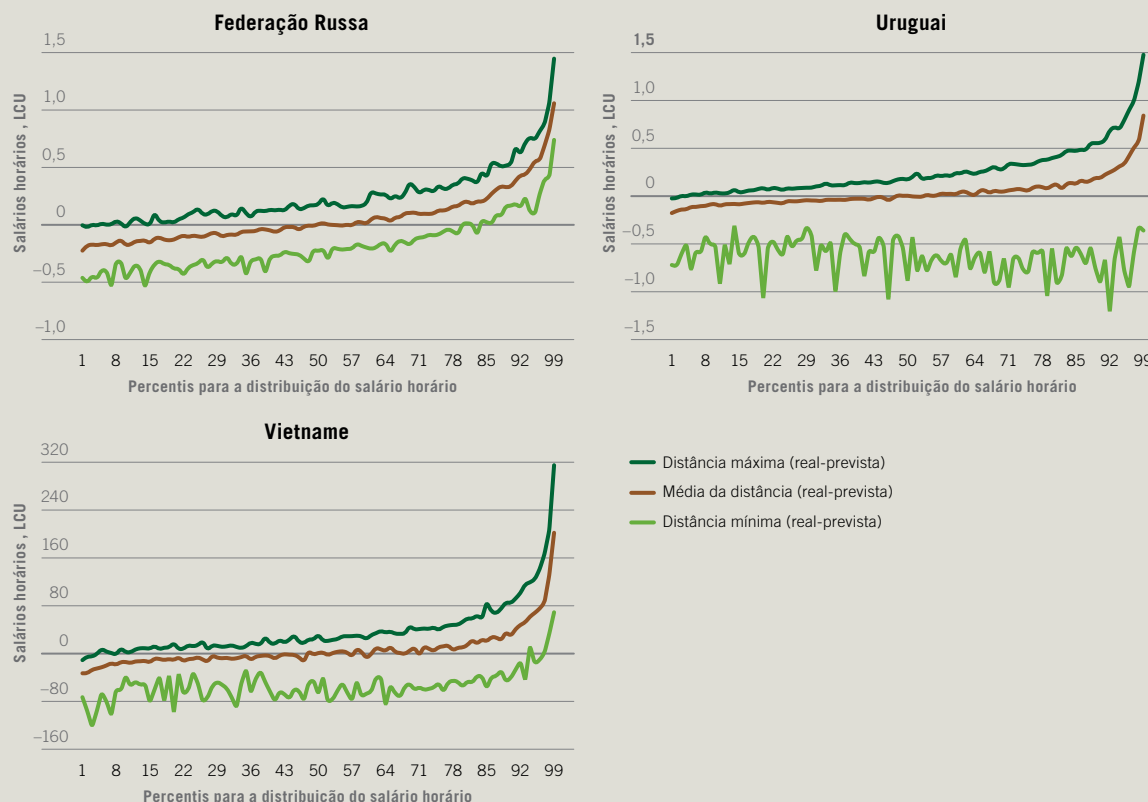
Caixa 6 (cont.)

Figura 34 Residuais depois de prever salários horários em economias emergentes e de baixos rendimentos



Caixa 6 (cont.)

Figura 34 (cont.)



Fonte: Cálculos da OIT com base em estatísticas nacionais (ver Anexo IV)

No caso do sexo, os padrões são similares mas a média dos residuais para os homens, num dado percentil, é superior ao valor das mulheres; isto porque, em qualquer percentil há menos capacidade explicativa para os homens em comparação com o muito que o modelo pode explicar para as mulheres. Isto também resulta do facto de que os “homens” são em média “mal remunerados” até ao percentil 58,

enquanto as mulheres são, outra vez em média, “mal remuneradas” até ao 70.º percentil. Nos percentis do topo a escala de valores positivos para os residuais é maior para os homens. Por exemplo, no 100.º percentil tanto os homens como as mulheres têm remunerações excessivas mas as mulheres menos do que os homens.

Finalmente, repetimos o exercício e mostramos alguns residuais para os países emergentes e em desenvolvimento. Concluímos que alguns dos residuais são vastíssimos (ver a figura 34).

Nota: Todas as figuras apresentam valores até ao percentil 99. O eixo vertical dá o residual, definido como a diferença entre o valor real e o valor previsto (média para cada percentil). A legenda do eixo em cada painel da figura indica se o residual se baseia em salários horários ou mensais. Em todos os casos os números baseiam-se em unidades de moeda local (LCU).

* No total, o modelo é estimado para cada país fazendo entrar 30 variáveis: em vez de selecionar e excluir as variáveis de referência, deixamos que o nosso programa informático de análise estatística STATA selecione e apresente as variáveis que são colineares com outras. O software pode selecionar para cada país um conjunto diferente de variáveis de referência. O importante é que o conjunto da informação seja idêntico para todos os países e, além disso, que a

especificação que conduz ao valor previsível seja também idêntica entre os países.

† Nós podíamos dividir a amostra em subgrupos que fossem de alguma forma homogêneos, por exemplo, estimar o modelo separadamente para homens e mulheres. Contudo, com isto poderia implicitamente assumir-se que os efeitos dos atributos face ao mercado de trabalho poderiam divergir

Caixa 6 (cont.)

de acordo com o sexo, o que não seria o caso. Ou seja, o valor projetado é o resultado da comparação dos salários de cada indivíduo em relação aos de todos os outros na amostra. Se elaborarmos a estimativa sub agrupando estaremos também a assumir que os indivíduos com características similares (por exemplo educação) mas diferentes no (digamos) sexo, poderiam receber retornos diferentes pelas suas características do mercado de trabalho: isto na prática reduziria o erro na estimação conduzindo a uma estimativa menor nos residuais. Uma alternativa é incluir a variável "sexo" - ou tempo completo/tempo parcial, contrato, profissão - na especificação; o resultado seria controlar a diferença de género (ou outra diferença de subgrupo) adicionando um prêmio de género que tenha a ver com o comportamento do mercado de trabalho, mas não com os atributos que os indivíduos trazem para o mercado de trabalho. O nosso objetivo é entrar exclusivamente com as características individuais que possam em princípio explicar os salários - se de todo possível - e deixar estas características interagir num modelo.

[‡] No caso da Europa, no 99.º percentil a média dos mínimos, máximos e distâncias entre os valores efetivos e previsíveis é respetivamente de €10.3, €43.5 e €27.3. Quando atingimos o 100.º percentil estas estimativas são respetivamente €21.8, €2.702 e €69.1. O valor €2.702 distorceria o traçado que mostra a "distância máxima" que conduz o traçado similar a uma linha horizontal com um angulo reto no extremo do lado direito. Excluir o percentil de topo ajuda a ver o que acontece aos residuais ao longo dos percentis no painel B. O painel A não é afetado da mesma forma devido ao efeito do escalonamento da transformação do logaritmo natural.

[§] Saliente-se que não aplicámos o modelo separadamente para diferentes grupos da população. Aplicámos o modelo de modo a que todos os indivíduos entrassem na estimativa e com uma especificação idêntica - numa base país a país para assegurar que considerámos a diferença na escala de salários entre os países na amostra. Depois de aplicar o modelo comparámos subgrupos que se excluem mutuamente.

10 Desigualdade salarial entre e dentro das empresas

10.1 Conclusões a partir da literatura

O fracasso dos argumentos clássicos relacionados com as competências na explicação de uma parte substancial da variação observada nos salários, tem desencadeado o interesse no local de trabalho como uma determinante da desigualdade salarial. Até que ponto a desigualdade salarial é determinada pela desigualdade salarial *entre* empresas e até que ponto ela é determinada pela desigualdade salarial *dentro* das empresas? Esta questão tem suscitado um interesse crescente entre os investigadores, e novas estruturas de dados têm-lhes permitido separar os efeitos específicos decorrentes dos trabalhadores, dos efeitos decorrentes dos empregadores nas tendências crescentes de desigualdade salarial (e.g. Lentz e Mortensen, 2010; Lazear, Shaw e Stanton, 2016). A partir dos finais dos anos 2000 a disponibilidade dos conjuntos de dados com correspondência trabalhador - empregador forneceu aos investigadores dados tanto sobre os trabalhadores como sobre as empresas onde trabalham.

Conclusões destes trabalhos mostram que a desigualdade salarial surge não só a partir das diferenças entre as competências dos trabalhadores mas também a partir de uma combinação das diferenças nos salários médios entre empresas (aquilo a que chamamos desigualdade entre empresas) e da desigualdade dentro das empresas. O peso relativo destes dois fatores na desigualdade salarial total difere entre países e diferentes períodos. Nos Estados Unidos, por exemplo, a desigualdade salarial dentro das empresas parece ser maior do que a desigualdade salarial entre empresas, mas as tendências recentes para uma maior desigualdade foram mais induzidas por mudanças nestas últimas do que nas primeiras. Por outras palavras, a maior desigualdade salarial deve-se agora a aumentos na desigualdade dentro das empresas e, a uma ainda maior escala, a aumentos na desigualdade entre empresas. Entre as grandes empresas nos Estados Unidos, ambos os tipos de desigualdade aumentaram consideravelmente (Song et al., 2015). Noutros países o peso relativo destes dois fatores tem sido diferente. No Brasil, por exemplo, a desigualdade salarial entre empresas é mais elevada do que dentro das empresas, e a maior parte da queda da desigualdade salarial total entre 1996 e 2012 ficou a dever-se à baixa da desigualdade entre empresas (Alvarez et al., 2016; ver também a revisão da literatura mais abrangente na Caixa 7).

Várias razões foram colocadas como hipóteses de explicação para o fenómeno da crescente desigualdade salarial em resultado de empresas desiguais. Uma das razões reside nos diferenciais de produtividade: as empresas super produtivas crescem acima das outras e podem pagar a todos os seus trabalhadores significativamente mais do que comparativamente a outras empresas na economia. Outra razão é a seleção (*sorting*): as empresas estão a ficar cada vez mais especializadas, com os trabalhadores mais produtivos a gravitar para as empresas mais bem-sucedidas (dentro da sua região, setor de atividade, etc.). Ainda uma outra razão, que apresenta uma explicação poderosa para o fenómeno, é a da polarização nos tipos de competências que as empresas procuram (Weil, 2014). Considerando que antes do final dos anos 1980 ou início dos anos 1990 a mão-de-obra de uma empresa possuía tipicamente uma ampla combinação de competências - dos trabalhadores de limpeza aos trabalhadores da produção, secretariado e gestão - nas últimas duas décadas (com passos acelerados nos últimos anos) tem existido uma

externalização crescente de algumas das funções e serviços para subcontratantes ou a para franchisados. Os empregadores concluíram que é mais fácil transferir o trabalho anteriormente realizado por trabalhadores, para serviços fornecidos através de contratos com fornecedores independentes, de modo que a sua mão-de-obra já não representa um leque alargado de competências e as suas empresas empregam uma concentração de trabalhadores altamente qualificados, reduzindo drasticamente o número de trabalhadores pouco qualificados. Como consequência, os trabalhadores pouco qualificados encontram trabalho nos setores de baixos salários agora especializados no fornecimento de produtos e serviços contratados através de práticas de externalização, enquanto as empresas que usam estas estratégias oferecem de forma mais agressiva salários mais elevados do que as empresas com competências mistas.

Dois fatores importantes em relação à crescente desigualdade dentro das empresas, foram o declínio dos prémios salariais para os trabalhadores pouco qualificados nas grandes empresas (Song et al., 2015) e os salários cada vez mais elevados de gestores de empresas, CEO e profissionais altamente qualificados, que beneficiaram de aumentos salariais muito mais elevados do que os seus colegas de trabalho (ver por exemplo Piketty, 2014; Sabadish e Mishel, 2012). Trabalhos recentes de Piketty (2014) e Sabadish e Mishel (2012) analisaram dados recentemente disponibilizados que permitem traçar tendências históricas da remuneração dos executivos - em particular nos Estados Unidos e no Reino Unido. De acordo com as estimativas desses autores, o principal fator da desigualdade salarial é o crescimento das remunerações dos CEO.

Este padrão também se verifica no aumento da desigualdade de rendimentos em alguns países asiáticos. Por exemplo, o recurso a opções sobre a compra de ações (*stock options*) está a tornar-se cada vez mais popular no Japão (Nikkei Asian Review, 2016), enquanto as mudanças na cultura da empresa da República da Coreia estão a levar a uma forma de retribuição dos gestores de topo mais parecida com a típica dos Estados Unidos (Ehrlich e Kang, 2001). (Ehrlich e Kang, 2001). Os salários dos executivos na África do Sul também têm chamado a atenção (Massie, Collier e Crotty, 2014).

Caixa 7 Desigualdade salarial entre e dentro das empresas. Uma revisão da literatura

Trabalhos recentes realçaram a importância do local de trabalho de um indivíduo na determinação do rendimento dos salários. O interesse no local de trabalho como determinante da desigualdade de rendimento decorre do facto de que as regressões clássicas de salários não conseguem explicar uma parte substancial da variação total observada nos ganhos (Mincer, 1974; Heckman, Lochner e Todd, 2003). Desafiando o paradigma competitivo de fixação de salários, Krueger e Summers (1988) mostraram que há grandes diferenças de remuneração entre trabalhadores aparentemente idênticos empregados em diferentes setores da economia dos EUA; outros estudos chegaram a conclusões semelhantes em muitos países.

Além disso, diferenças salariais substanciais entre os trabalhadores dentro do mesmo ramo de atividade económica também permaneceram por explicar. Para colmatar esta lacuna, uma linha recente de investigação examinou os padrões de desigualdade de rendimentos entre empresas e dentro de empresas (empresas ou outros estabelecimentos).

Esta análise baseia-se numa decomposição da variância dos ganhos totais (*log*) em duas componentes: primeiro, a dispersão entre empresas dos ganhos médios dos trabalhadores; e, em segundo lugar, a dispersão dentro das empresas dos ganhos dos trabalhadores condicionada pelas diferenças de nível entre empresas.

Caixa 7 (cont.)

Num trabalho recente, Alvarez et al. (2016) aplicou esta decomposição da desigualdade de ganhos entre empresas e dentro de empresas ao mercado de trabalho formal brasileiro e constatou que quase dois terços da dispersão total dos salários no setor formal brasileiro em 1996 provinham de diferenças entre as empresas nos ganhos médios, ou seja, a primeira componente da decomposição acima referido. Por outro lado, um terço da dispersão total provinha de diferenças de remuneração dentro das empresas, ou seja, o segundo componente acima referida. Além disso, os autores mostraram que, no Brasil, a maior parte do declínio na desigualdade de ganhos entre 1996 e 2012 é explicada pela queda da heterogeneidade de remuneração entre empresas, enquanto uma queda na distribuição de remunerações dentro da empresa teve um contributo menor. Para o período entre 1986 e 1995 no Brasil, Helpman Muendler e Redding (2015) mostram que a maior parte do aumento da dispersão salarial nesses anos também é explicada pelo aumento da heterogeneidade de remunerações entre empresas.

Song et al. (2016) mostram que nos Estados Unidos, ao contrário do caso do Brasil, a variância dentro da empresa é maior do que a variância entre empresas para o período de 1978 a 2013. Mas, observando as mudanças ao longo do tempo, concluíram que dois terços do aumento da desigualdade salarial podem ser explicados pela crescente desigualdade salarial entre empresas e um terço pelo aumento da desigualdade salarial dentro das empresas. Entre os trabalhadores de “mega empresas” que empregam mais do que 10.000 trabalhadores, ambos os tipos de desigualdade aumentaram consideravelmente, sensivelmente com a mesma magnitude. Os autores atribuem o aumento da desigualdade dos salários médios entre as empresas ao aumento da segregação dos trabalhadores, com uma concentração de trabalhadores altamente qualificados em algumas empresas e os trabalhadores pouco qualificados concentrados noutras. Barth et al. (2016) utilizando um conjunto de dados distinto, também mostram que nos Estados Unidos uma grande parcela do aumento da desigualdade de ganhos entre os anos 1970 e 2010 é explicada pelo aumento da dispersão dos ganhos entre os estabelecimentos.

No seu conjunto, essas conclusões sugerem que o local de trabalho pode ser um componente quantitativamente importante na determinação dos salários e

que as mudanças na distribuição das remunerações a nível da empresa podem explicar uma parte substancial dos movimentos na desigualdade total de ganhos nas últimas décadas.

O principal desafio na interpretação das diferenças de remunerações entre empresas é distinguir entre os verdadeiros prêmios salariais específicos das empresas e a heterogeneidade subjacente aos trabalhadores. A observação de que os trabalhadores de algumas empresas são mais bem remunerados do que outros trabalhadores noutras empresas poderá resultar de duas fontes fundamentais de heterogeneidade: por um lado, o mesmo trabalhador poderá enfrentar grandes disparidades salariais entre empresas, devido a diferenças de remuneração entre empresas ou heterogeneidade de remuneração nas empresas; por outro lado, os trabalhadores podem ter disparidades salariais nos ganhos mesmo trabalhando para o mesmo empregador, designadas como diferenças de remuneração entre trabalhadores ou heterogeneidade das remunerações dos trabalhadores.

Ambos os tipos de heterogeneidade - entre empresas e entre trabalhadores - aparecerão geralmente na distribuição dos ganhos observados. Na verdade, os dois são indissociáveis nos dados transversais. Para distinguir as diferenças subjacentes a diferenças de remuneração entre as empresas e entre os trabalhadores, Abowd, Kramarz e Margolis (adiante designadas por AKM), 1999, sugeriram acompanhar os trabalhadores de diferentes empregadores em dados longitudinais. Embora o seu estudo original fosse referente aos mercados de trabalho franceses, também foram aplicadas aos mercados de trabalho em todo o mundo decomposições semelhantes da desigualdade salarial total. Outros trabalhos foram realizados posteriormente por Andrews et al. (2008), e Card, Heining e Kline (2013), para a Alemanha; Iranzo, Schivardi e Tosetti (2008), para a Itália; Card et al. (2016), para Portugal; Lopes de Melo, (2015) e Alvarez et al. (2016), para o Brasil; Bonhomme, Lamadon e Manresa (2015), para a Suécia; E Abowd, Finer e Kramarz (1999) Abowd, Creedy e Kramarz (2002), Woodcock (2011), Sorkin (2015) e Song et al. (2015), para os Estados Unidos.

Embora estes estudos difiram em aspetos metodológicos importantes, os seus resultados estão aproximadamente de acordo com uma decomposição da desigualdade total transversal dos ganhos em 50 por cento devido à heterogeneidade da remuneração dos

Caixa 7 (cont.)

trabalhadores, 20 por cento devido à heterogeneidade da remuneração das empresas e com uma capacidade explicativa geral (R²) na ordem dos 85 por cento. No entanto, Card, Heining e Kline (2013), Alvarez et al. (2016) e Song et al. (2016) atribuem uma parcela substancial das alterações na desigualdade dos ganhos ao longo do tempo às mudanças na distribuição da heterogeneidade das remunerações nas empresas no quadro da AKM. Assim, estas conclusões sublinham dum modo geral os níveis e as tendências ao longo do tempo da desigualdade entre empresas e dentro da empresa, realçadas pela literatura acima mencionada.

Uma importante investigação de acompanhamento da decomposição de AKM seria considerar quais os fatores subjacentes que, por um lado, dão origem a diferenças salariais nas empresas e por outro lado a diferenças salariais entre trabalhadores. Para abordar esta

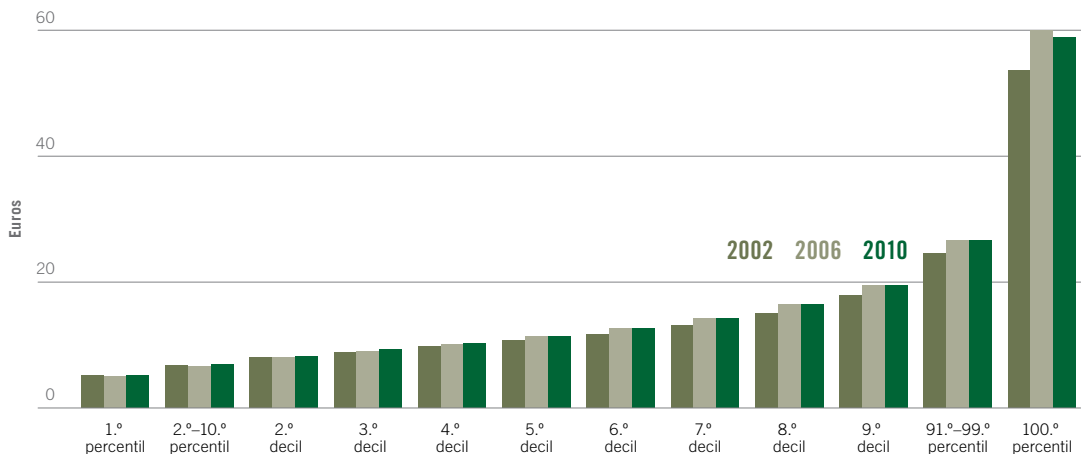
questão, Alvarez et al. (2016), concluem que cerca de 60% da heterogeneidade de remunerações entre os empregadores é explicada pelas diferenças na produtividade do trabalho, medida pelo valor acrescentado por trabalhador ao nível da empresa. Barth, Moene e Willumsen (2014), também concluem que o rendimento por trabalhador ao nível do estabelecimento é um fator significativo das diferenças salariais previsíveis entre os empregadores nos Estados Unidos, embora encontrem uma menor capacidade explicativa. Pelo lado do trabalhador, Alvarez et al. (2016), encontraram uma correlação moderada entre proxies das qualificações dos trabalhadores e das remunerações dos trabalhadores. No entanto, o enfraquecimento da ligação entre produtividade e remuneração representa a maior parte do declínio da dispersão tanto da remuneração dos trabalhadores como da remuneração nas empresas ao longo do tempo.

Fonte: Christian Moser, Columbia University.

10.2 Comparação de salários médios entre empresas

Qual dimensão da desigualdade salarial entre empresas? Abordamos esta questão comparando os salários médios entre empresas. Para esta análise, na qual a unidade central de pesquisa é a empresa em oposição ao trabalhador individual, são necessários dados ao nível da empresa. Para as economias desenvolvidas, continuamos a recorrer ao SES do Eurostat, onde vamos encontrar dados para 22 países na Europa. Como anteriormente mencionado, o SES é um inquérito trabalhador-empregador que fornece não apenas informações sobre resultados da empresa (como o salário médio para a empresa), mas também informações detalhadas sobre os indivíduos que trabalham nessas empresas, uma característica dos dados que exploramos nas secções subsequentes deste relatório. A falta de dados ou a falta de acesso ao tipo de dados do inquérito tipo trabalhador-empregador de países em outras regiões do mundo significa que só podemos fornecer estimativas para essas outras regiões com o recurso a inquéritos clássicos ao nível da empresa (ver Anexo IV).

O que podemos observar? Em vez de ordenar os trabalhadores individuais de acordo com os seus salários como nas secções anteriores, na figura 35 ordenamos todas as empresas de acordo com os seus salários médios, dividindo as empresas em dez grupos (ou decis) e apresentando os salários médios para cada grupo de empresas. Também escolhemos o primeiro e últimos percentis (ou 1 por cento). Na Europa, como um todo, verificamos, por exemplo, que em 2010, as empresas no 1 por cento de salários mais baixos pagavam, em média, 5,1 euros por hora de trabalho, enquanto as empresas no 1 por cento do topo pagavam, em média, 58,8 euros: a empresa mediana pagava

Figura 35 Desigualdade salarial entre empresas, Europa, 2002, 2006 e 2010

Nota: Os países abrangidos são a Bélgica, Bulgária, Chipre, República Checa, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Holanda, Noruega, Polónia, Portugal, Roménia, Eslováquia, Espanha, Suécia e Reino Unido. A medida “salário horário” refere-se ao salário horário bruto total incluindo a remuneração contratual e do trabalho extraordinário mais prémios e subsídios. Os valores são apresentados em euros em termos reais tendo por base o ano de 2010. Ver o Anexo IV para informação adicional nos conjuntos de dados.

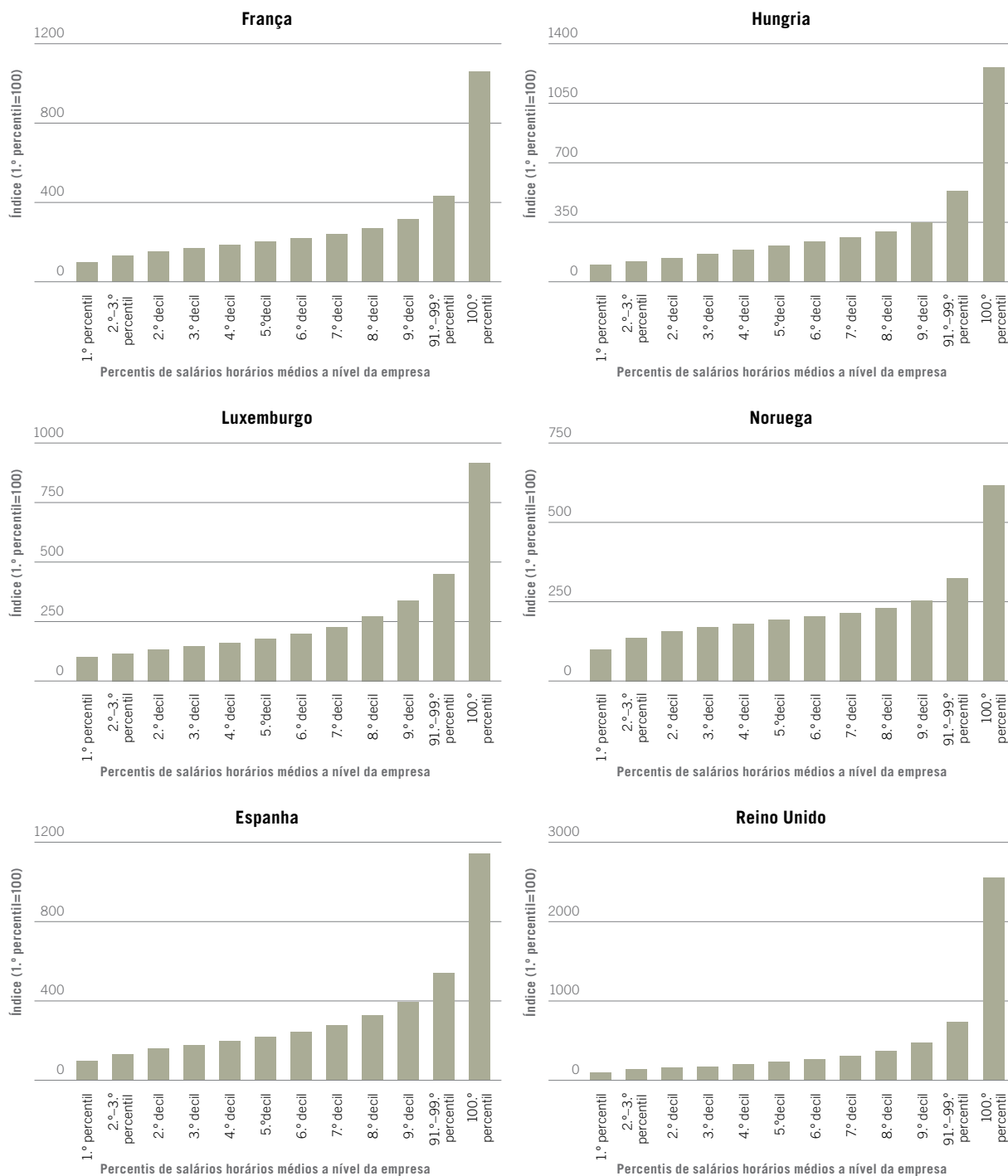
Fonte: Estimativas da OIT baseadas na média ponderada utilizando 22 economias do SES do Eurostat, onde as ponderações frequenciais são calculadas utilizando a representação das empresas a nível da atividade económica em cada um dos países disponíveis no conjunto de dados; A fonte de dados são as estatísticas da OCDE.

em média cerca de €12. Os exemplos de países apresentados na figura 36 mostram que existem grandes diferenças entre países, com uma desigualdade relativamente elevada entre empresas no Reino Unido, valores intermédios em França, Hungria, Luxemburgo e Espanha e uma desigualdade relativamente baixa entre empresas na Noruega.

Na Figura 37 compara-se a desigualdade salarial total entre indivíduos com a desigualdade salarial entre empresas, para dois rácios diferentes de decis (P90/P1, isto é, os 10% do topo e os 10% inferiores e P100/P10, ou seja, o 1% do topo e os 10% inferiores). Observa-se que em muitos países existe algum nível de correspondência entre um nível baixo de desigualdade salarial dos indivíduos e um nível baixo de desigualdade entre empresas (como por exemplo na Suécia ou Noruega), ou um nível mais elevado de desigualdade dos dois tipos (tal como no Reino Unido ou na Roménia), embora em alguns países exista uma grande diferença entre os dois tipos de desigualdade (como na República Checa ou em Portugal, com uma desigualdade salarial entre indivíduos muito maior do que a desigualdade salarial entre empresas). Vemos também que quando comparamos o 1% do topo com os 10% da base, a desigualdade entre os indivíduos excede de forma mais acentuada a desigualdade entre as empresas.

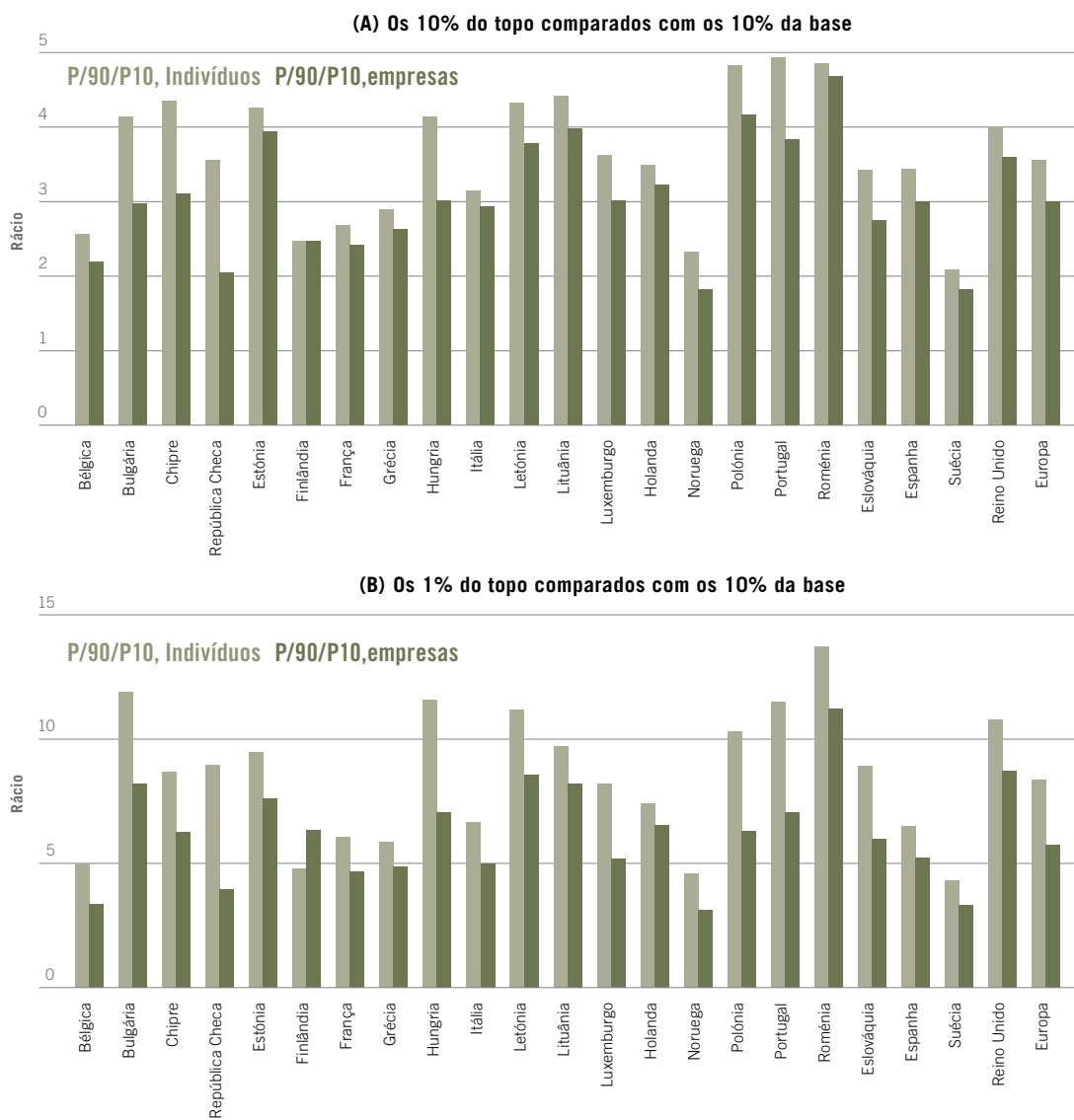
Observando nas figuras 38 e 39 uma amostra de quatro países em desenvolvimento ilustrativos, parece que a desigualdade entre empresas tende a ser maior nestes países do que nos países desenvolvidos. Enquanto nos países desenvolvidos os salários médios das empresas nos 10 por cento do topo tendem a ser duas a cinco vezes mais elevados do que os salários médios das dez por cento da base, na nossa amostra de países em desenvolvimento e emergentes este rácio vai de dois por cento no Chile, a oito no Vietname e mesmo a 12 na África do Sul.

Figura 36 Distribuição relativa dos salários a nível da empresa em países selecionado da Europa, 2010



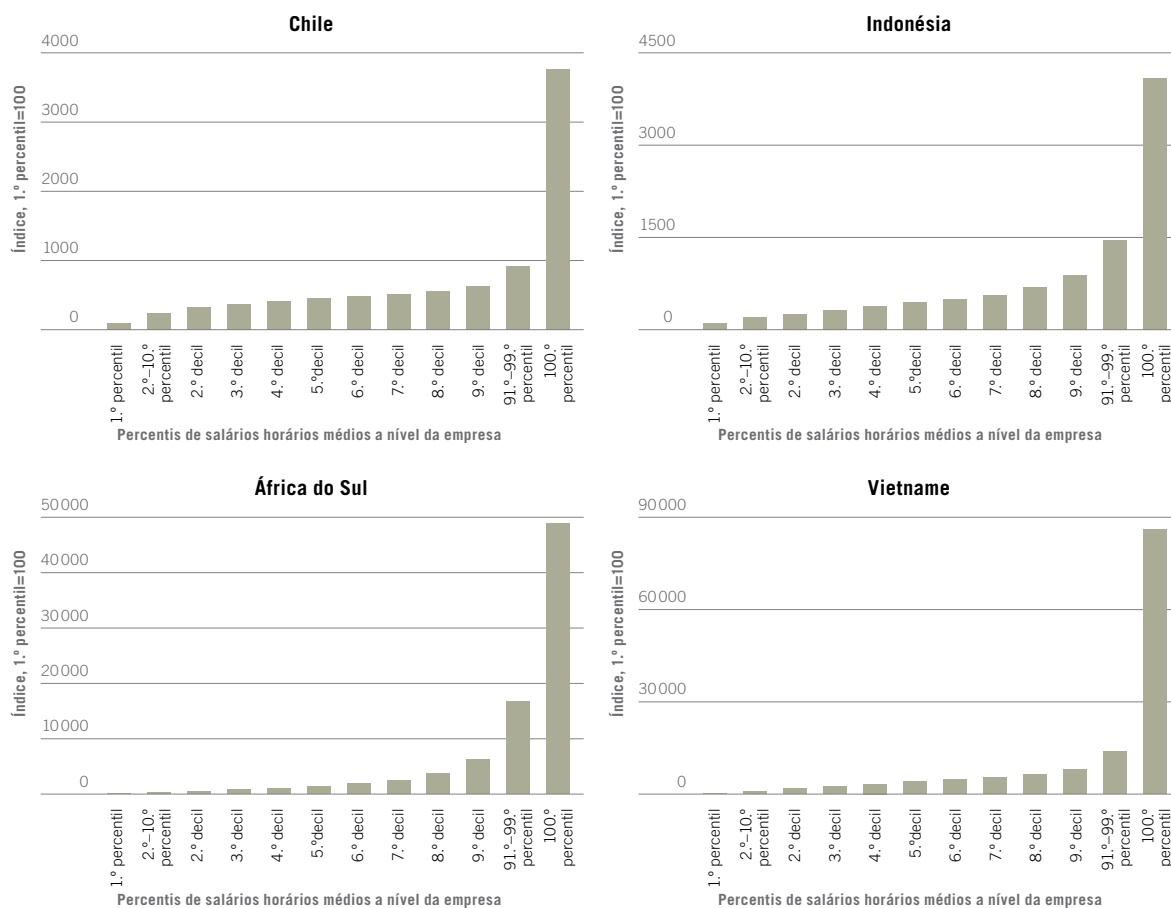
Fonte: Estimativas da OIT utilizando o inquérito SES do Eurostat. Ver o Anexo IV para mais informações.

Figura 37 Desigualdade salarial entre indivíduos e entre empresas comparando P90 / P10 e P100 / P10, em países europeus selecionados, 2010



Fonte: Estimativas da OIT utilizando o inquérito SES do Eurostat (ver Anexo IV).

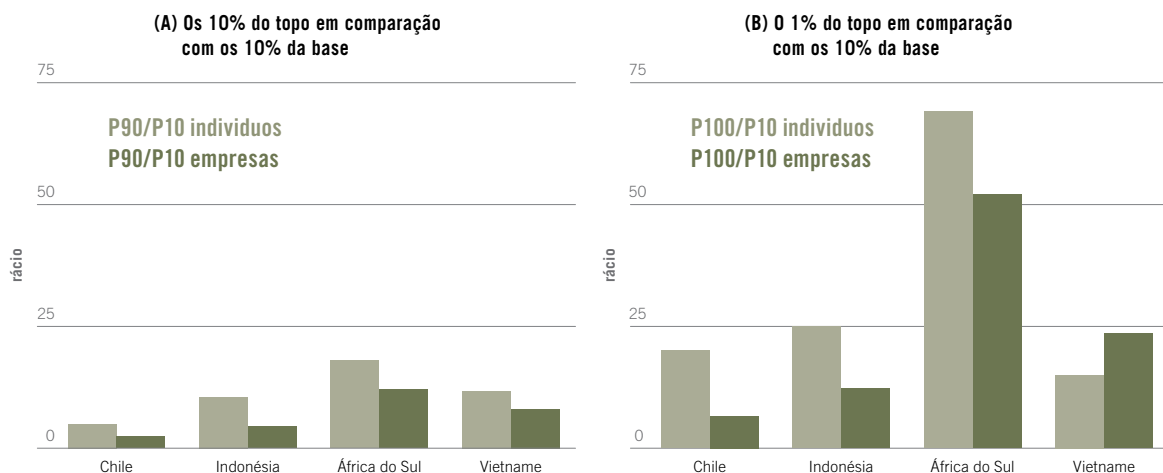
Figura 38 Distribuição relativa dos salários ao nível da empresa em países em desenvolvimento selecionados



Nota: Índice com base 100 = 1.º percentil. Os valores para o Vietname e a Indonésia baseiam-se na comparação dos ganhos mensais, enquanto as estimativas para o Chile e a África do Sul se baseiam nos salários horários. Alguns países têm por base os salários horários e outros o rendimento equivalente a tempo completo. Os dados da África do Sul cobrem apenas uma seleção de empresas do setor informal.

Fonte: Estimativas da OIT utilizando os últimos anos de uma seleção de inquéritos às empresas, conforme descrito no Anexo IV.

Figura 39 Desigualdade salarial entre indivíduos e entre empresas, em países em desenvolvimento selecionados



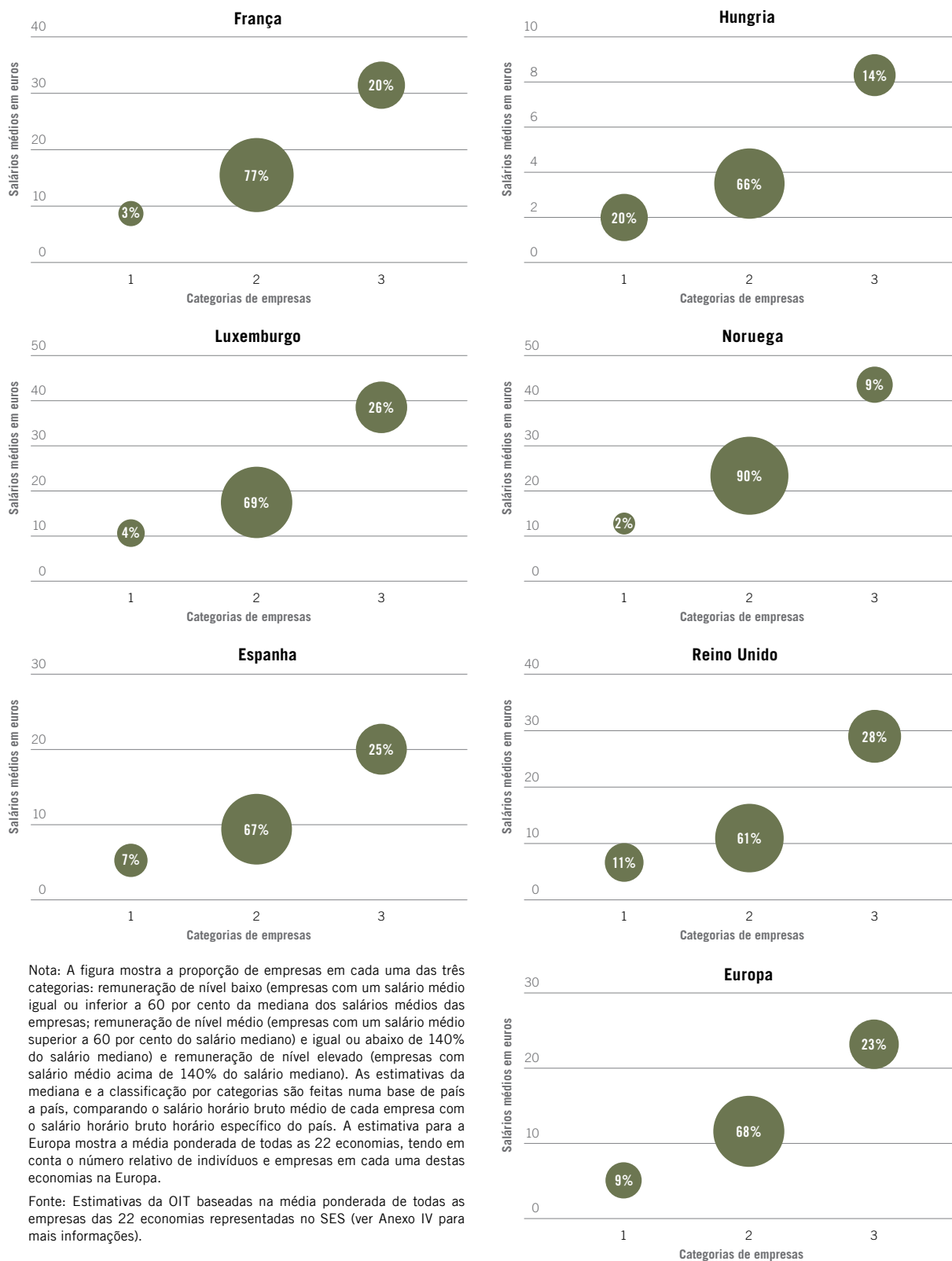
Fonte: Estimativas da OIT utilizando os últimos anos de uma seleção de inquéritos às empresas, conforme descrito no Anexo IV.

Uma outra forma de analisar a desigualdade nos salários médios entre empresas é apresentada na figura 40 para uma amostra de países europeus. Os círculos na figura mostram a proporção de empresas com salários médios de nível elevado, médio e baixo, em que os salários “de nível baixo” são salários médios inferiores a 60 por cento da mediana do salário médio e salários “de nível elevado” são salários médios acima de 140 por cento da mediana do salário médio. Na nossa amostra de países ilustrativos, a Noruega tem a maior proporção de empresas com salários de nível médio e o Reino Unido tem a menor proporção (90 por cento na Noruega contra 61 por cento no Reino Unido), enquanto o Reino Unido tem mais empresas tanto com salários mais elevados como com salários mais baixos do que a Noruega, que tem muito poucas empresas com remunerações médias baixas. A Hungria apresenta a proporção mais elevada de empresas com salários baixos (20 por cento) nesta amostra de países.

Analisando a nossa pequena amostra de economias emergentes e em desenvolvimento na figura 41, parece existir uma tendência para os países em desenvolvimento apresentarem disparidades relativamente elevadas entre uma maioria de empresas com remunerações de nível baixo e médio e um grupo de 25 a 40% de empresas que têm salários médios bastante mais elevados do que as outras.

A parte de empresas com salários médios de nível baixo, médio e elevado, reflete, em certa medida, diferenças estruturais entre países. Comparando o Reino Unido e a Noruega na figura 42, vemos, por exemplo, que na Noruega os setores com salários baixos (como o setor da hotelaria e restauração) pagam salários médios mais elevados e empregam uma proporção menor de trabalhadores do que no Reino Unido. O Reino Unido, por outro lado, tem um setor financeiro e imobiliário ligeiramente maior, nos quais os salários médios são substancialmente mais elevados do que na maioria dos outros setores económicos do país. A proporção de empresas com salários médios baixos, médios e elevados também reflete as respetivas fases de desenvolvimento económico dos diferentes países. Observando os dados do Vietname na figura 42, vemos que cerca de metade de todos os trabalhadores por conta de outrem estão empregados no setor da indústria transformadora, onde os salários ainda são em média relativamente baixos.

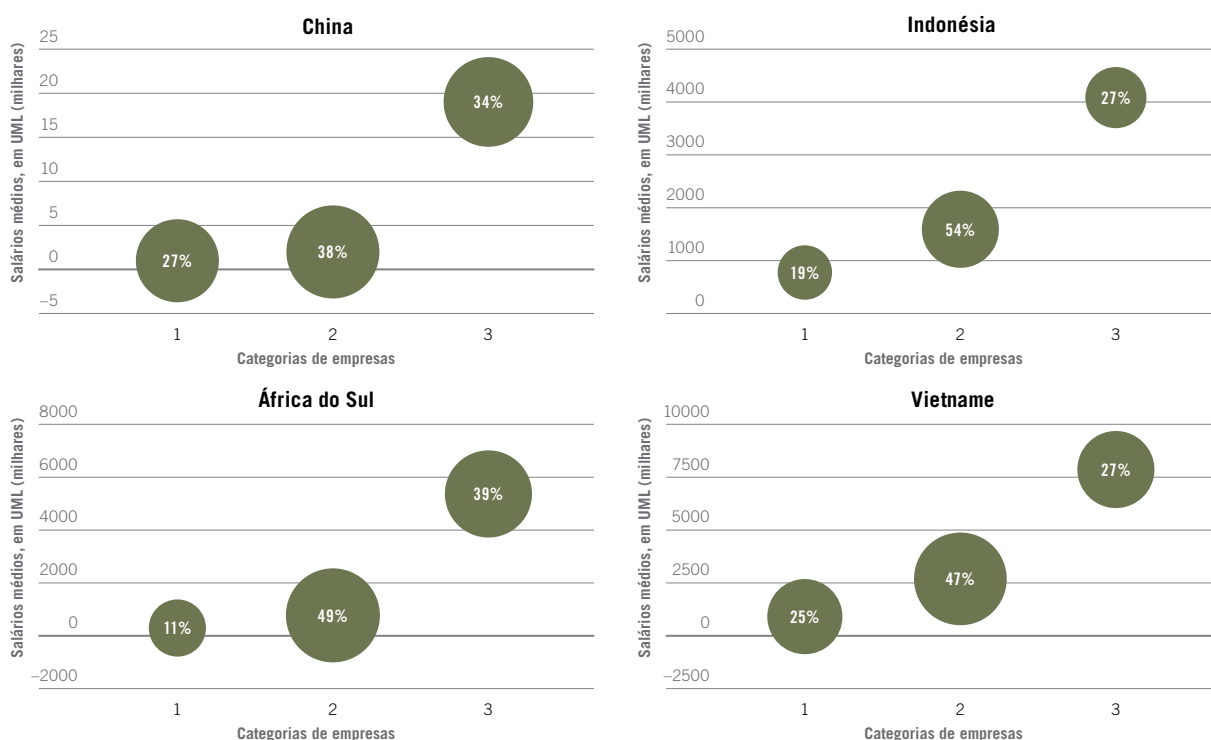
Figura 40 A proporção de empresas com salários médios de nível baixo, médios e elevado em países europeus seleccionados e na Europa como um todo, 2010



Nota: A figura mostra a proporção de empresas em cada uma das três categorias: remuneração de nível baixo (empresas com um salário médio igual ou inferior a 60 por cento da mediana dos salários médios das empresas; remuneração de nível médio (empresas com um salário médio superior a 60 por cento do salário mediano) e igual ou abaixo de 140% do salário mediano) e remuneração de nível elevado (empresas com salário médio acima de 140% do salário mediano). As estimativas da mediana e a classificação por categorias são feitas numa base de país a país, comparando o salário horário bruto médio de cada empresa com o salário horário bruto específico do país. A estimativa para a Europa mostra a média ponderada de todas as 22 economias, tendo em conta o número relativo de indivíduos e empresas em cada uma destas economias na Europa.

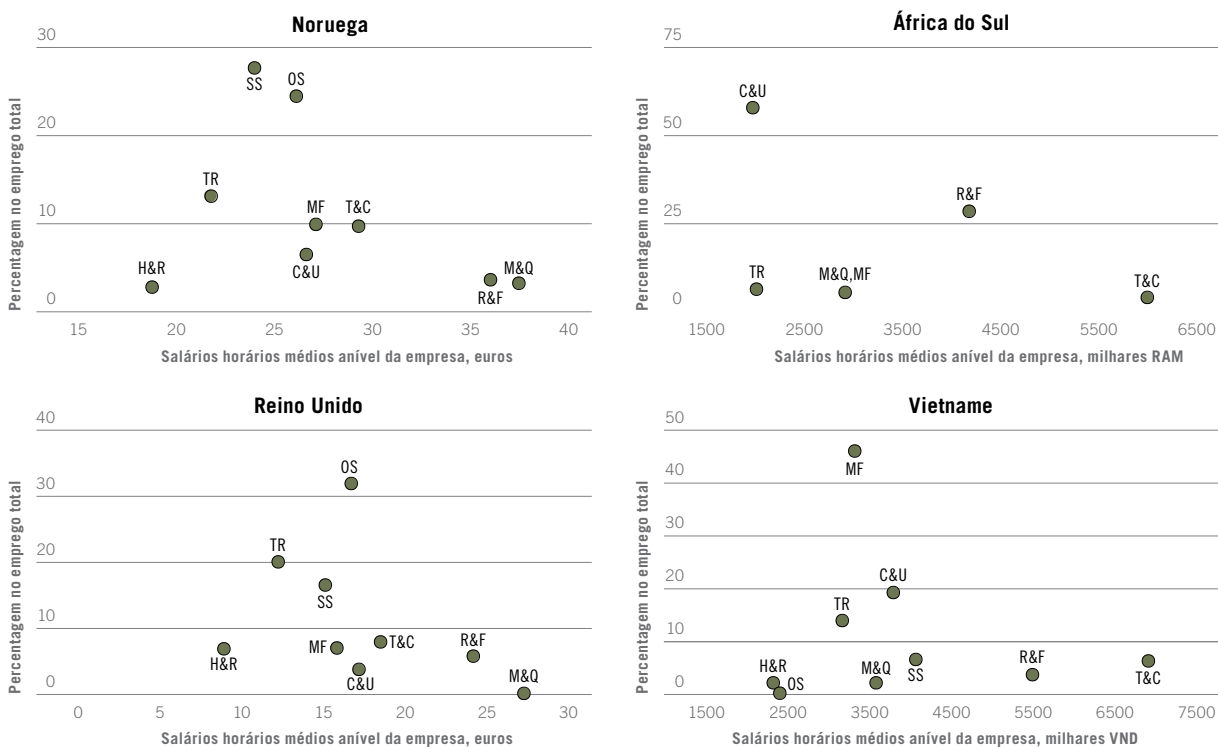
Fonte: Estimativas da OIT baseadas na média ponderada de todas as empresas das 22 economias representadas no SES (ver Anexo IV para mais informações).

Figura 41 A proporção de empresas com salários médios de nível baixo, médio e elevado em países em desenvolvimento e emergentes selecionados, nos últimos anos



Fonte: Estimativas da OIT utilizando os últimos anos de uma seleção de inquéritos às empresas, conforme descrito no Anexo IV.

Figura 42 Percentagem de trabalhadores e salários médios por ramo de atividade, em países selecionados



M & Q = Ind. Extrativas; MF = Indústria transformadora; C & U = Construção e obras públicas; TR = Comércio; H & R = Hotelaria e restauração; T & C = Transportes e comunicações; R & F = Imobiliário e atividades financeiras; SS = Administração pública e serviços sociais relacionados; OS = Todos os outros serviços não mencionados aqui.

Fonte: Estimativas da OIT. Os dados relativos à Noruega e ao Reino Unido provêm do Eurostat SES, enquanto os dados relativos ao Vietname e à África do Sul provêm de inquéritos às empresas (ver apêndice IV para as fontes de dados e outras informações).

10.3 Diferenças salariais dentro das empresas comparativamente às diferenças salariais entre empresas

Qual a dimensão da desigualdade salarial dentro das empresas, comparativamente à que se verifica entre empresas? Perceber a estrutura salarial dentro das empresas só foi possível nos últimos anos graças à existência de conjuntos de dados com “correspondência trabalhadores-empregadores”.¹³ Até muito recentemente, a maioria dos conjuntos de dados ao nível da empresa reunia “resultados médios”: o contabilista da empresa respondia a um questionário que solicitava informações sobre salários médios, número médio de trabalhadores ou volume médio de negócios. Mas a média a nível da empresa não fornece informações sobre a distribuição dos salários dentro dos estabelecimentos. A disponibilização de informação na forma de conjuntos de dados que permitem a correspondência trabalhadores-empregadores permite investigar empiricamente a estrutura salarial dentro das empresas e relacionar a estrutura salarial com outras características da empresa. Quando o conjunto de dados provem de uma amostra representativa de empresas em todo o país, pode ser usado para calcular empiricamente as contribuições relativas das desigualdades salariais dentro das empresas e entre empresas para a desigualdade salarial total observada numa determinada economia.

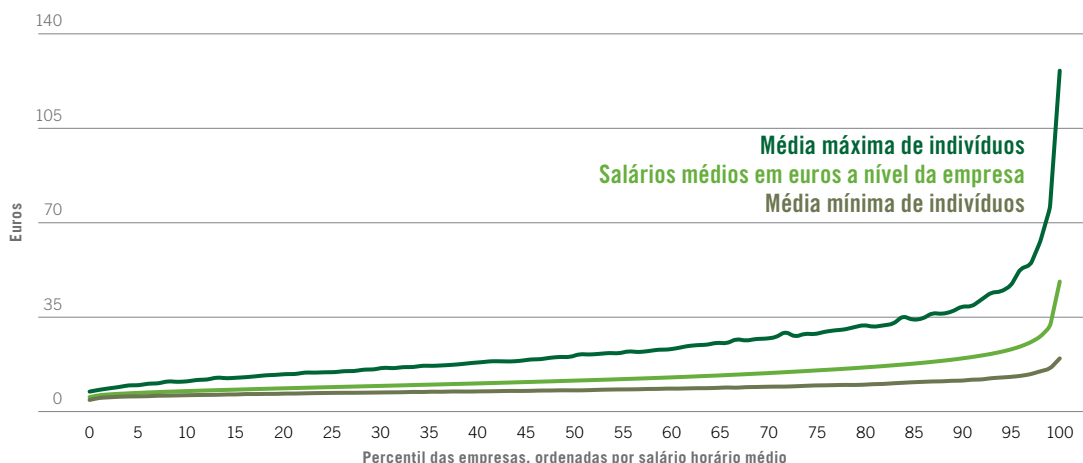
Embora fosse desejável desenvolver esta análise tanto para as economias desenvolvidas como para as emergentes, na prática, poucos desses conjuntos de dados estão disponíveis para estas últimas. Assim, utilizamos o SES do Eurostat para 22 países europeus, que utilizámos ao longo da II parte deste relatório.

Salários mínimos e máximos pagos

Na figura 43, dividimos as empresas em 100 grupos (percentis) e ordenámo-las por ordem crescente dos seus salários horários brutos médios. Também sobreposamos os salários máximos e os mínimos pagos (em média) dos indivíduos nestes 100 grupos de empresas.¹⁴ Considerando que a inclinação da linha média na figura 43 fornece uma medida dos diferenciais salariais entre empresas, a distância vertical entre o máximo e o mínimo pago aos indivíduos fornece uma indicação dos diferenciais salariais dentro das empresas.

Comparando os salários máximos e mínimos pagos, observamos um grau considerável de desigualdade salarial dentro das empresas, particularmente entre as empresas com salários médios mais elevados. Por exemplo, no percentil mais baixo dos salários médios, as empresas pagam em média salários entre 5 e 7 euros por hora, enquanto no percentil do topo pagam em média entre 20 e 126 euros. No 50.º percentil, os salários variam entre €8 e €20. Isto não significa que não possa haver indivíduos muito bem pagos em empresas com salários médios baixos. Mas, em geral, quanto mais elevado for o salário médio numa empresa, mais desigualdade salarial existe dentro dessa empresa. A Figura 43 também mostra que a distância entre os salários mais baixos e os salários mais elevados aumenta a um ritmo crescente à medida que nos aproximamos do extremo superior da distribuição salarial dos estabelecimentos: por exemplo, no 95.º percentil as empresas pagam entre €13 e €47 (o último valor 3,6 vezes o primeiro); no 99.º percentil a distância é entre €16 e €75 (4,7 vezes), e no percentil superior entre €20 e €126 (6,3 vezes). O facto de haver mais desigualdade nas empresas com salários médios mais elevados, e de os estabelecimentos com salários mais elevados não pagarem salários mais altos a todos os seus trabalhadores é discutido mais adiante e ilustrado na caixa 8.

Figura 43 Estabelecimentos ordenados por salário horário médio, com salários médios mínimos e máximos dos indivíduos em cada centil, 2010



Nota: A linha central corresponde ao salário horário médio dos estabelecimentos em cada percentil, com base na estimativa da média de cada país independentemente e ponderando as 22 estimativas de acordo com o peso de cada país na população das empresas na Europa. A “média mais baixa dos indivíduos” é construída da seguinte forma. De cada uma das empresas da amostra extraímos o salário horário mais baixo pago. Numa base de país por país, consideramos a média destes valores mais baixos dentro de cada percentil. De seguida estimamos a média ponderada destes 22 valores para chegarmos a uma média europeia do salário mais baixo pago em cada um dos percentis desta distribuição de estabelecimentos. A “média mais alta” é construída de forma semelhante, a partir do salário pago mais elevado em cada um dos estabelecimentos. Existem aproximadamente 470.000 empresas representadas nos dados do SES em 2010.

Fonte: Estimativas da OIT utilizando o Inquérito sobre a Estrutura dos Ganhos (SES, Eurostat). Estimativas com base na média ponderada de todas as empresas nas 22 economias fornecidas no SES (ver Anexo IV para mais informações).

Caixa 8 Desigualdade salarial dentro dos percentis das empresas

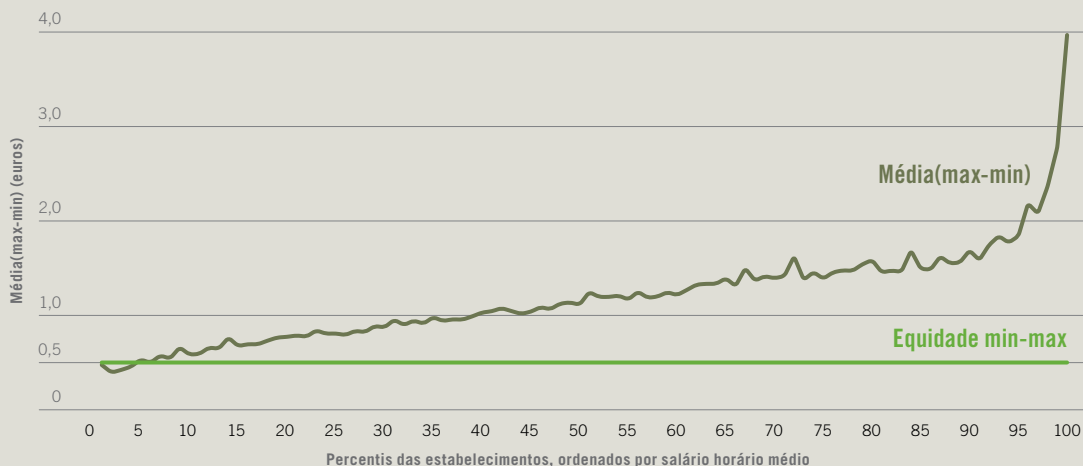
Para complementar a figura 43, apresentamos aqui dois gráficos adicionais que ilustram a desigualdade salarial dentro de percentis de empresas classificadas por ordem crescente de salários médios. A Figura 44 mostra o diferencial entre o mínimo e o máximo em cada percentil como uma percentagem da média do percentil específico da empresa. Entre as empresas de salários baixos, a distância entre o mínimo e o máximo é relativamente equitativa, próxima da média, mas para os estabelecimentos acima do quinto percentil o salário máximo começa a “fugir” da média. A partir daí, o salário médio está mais próximo do salário mínimo do que do salário máximo; isto é indicado por uma diferença mini-max em relação à média que se distancia cada vez mais do valor de referência 0,5. A diferença ponderada mini-max aumenta progressivamente à medida que avançamos ao longo do *ranking* dos estabelecimentos de acordo com a remuneração média. Esta é a prova de que os “estabelecimentos que pagam melhor” não pagam salários mais altos a todos os seus trabalhadores. Com efeito,

os estabelecimentos com salários médios elevados têm uma dispersão salarial muito mais ampla como mostra o alongamento na parte superior da distribuição salarial específica do estabelecimento.

A Figura 45 está baseada no desvio padrão - a estatística que melhor resume a dispersão salarial ao nível do estabelecimento. Mostra o desvio padrão específico do salário horário médio do percentil do estabelecimento: ou seja, considerando cada empresa de forma independente, calculamos o desvio-padrão específico do estabelecimento e obtemos a média destes dentro do percentil.* A Figura 45 mostra que a variabilidade aumenta com médias salariais crescentes, medidas a nível do estabelecimento; por exemplo no 10.º, 50.º, 90.º e 100.º percentil o desvio padrão médio é respetivamente de cerca de €1,3, €3,2, €7,2 e €31,2. Assim a variabilidade média nos salários aumenta a uma taxa crescente à medida que nos movemos ao longo da distribuição do salário horário médio dos estabelecimentos.

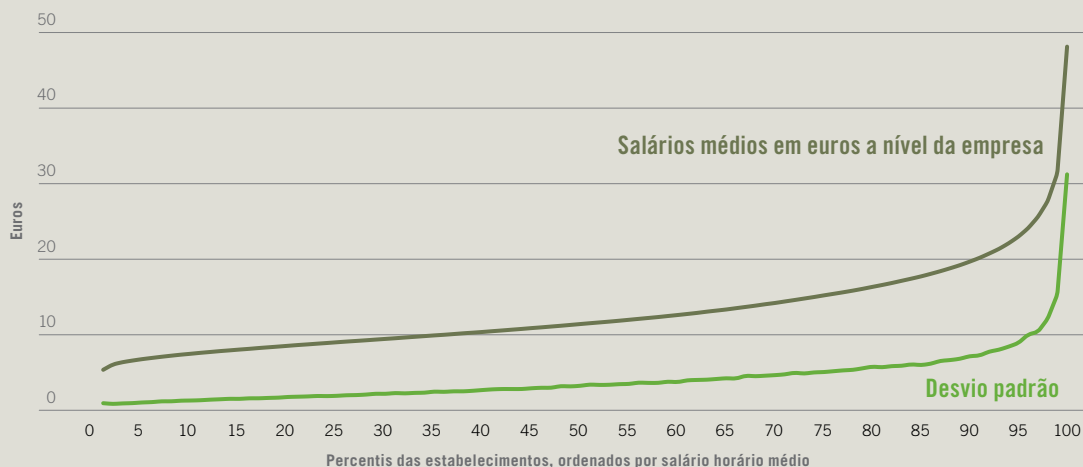
Caixa 8 (cont.)

Figura 44 Distância mini-max ponderada nos salários horários dentro dos estabelecimentos



Fonte: Estimativas da OIT com base na base de dados SES.

Figura 45 Salários médios dentro dos estabelecimentos e desvio padrão



Fonte: Estimativas da OIT com base na base de dados SES.

* Ao calcular medidas de dispersão (tais como a variância ou o desvio padrão correspondente) a nível da empresa, consideramos as empresas que fornecem pelo menos dois pontos de dados na amostra. Em média, cada empresa fornece cerca de 18 pontos de dados e a utilização de ponderadores na amostragem leva à representatividade da distribuição dentro e entre empresas para qualquer país e para a Europa, representada pelas 22 economias disponíveis nos dados. Retirar as empresas com menos de 2 pontos de dados da amostra implica retirar cerca de 10 por cento dos dados para 2010. No entanto, a retirada destas empresas não afecta a representação original dos dados a nível do país e tem um efeito negligenciável sobre a estimativa do desenho das linhas na figura 43 e figuras subsequentes. Todas as estimativas a partir deste ponto baseiam-se nestes critérios de seleção da amostra, para tornar possível comparar as estimativas.

Já foi realçado anteriormente que a desigualdade dentro das empresas pode variar de acordo com o setor económico e com a dimensão das empresas, onde esta última é definida em termos de número de trabalhadores: embora nos setores económicos se possam verificar diferenças na produtividade do trabalho, o declínio dos prémios salariais aos trabalhadores para os pouco qualificados tem sido observado nos estabelecimentos maiores, onde o aumento dos salários dos gestores das empresas, CEO e profissionais altamente qualificados podem ter contribuído para o crescimento da desigualdade dentro da empresa (veja por exemplo Song et al., 2015, Sabadish e Mishel, 2012). Isto leva-nos a questionar se o padrão observado nas figuras 43 a 45 será replicado se o exercício for repetido para produzir estimativas por atividade económica e dimensão da empresa.

O quadro 3 mostra o padrão para cada um dos nove setores económicos e para cada uma das três categorias de dimensão de empresas identificadas nos dados: pequena (10 a 49 trabalhadores), média (50-249 trabalhadores) e grande (250 ou mais trabalhadores). O Quadro mostra o padrão das figuras 43 e 44 repetido: independentemente do

Quadro 3 Detalhe das estimativas para o gráfico 44 por sector e por dimensão, salários horários médios, em euros, 2010: Percentis selecionados da distância min-max ponderada dos salários horários individuais dentro das empresas

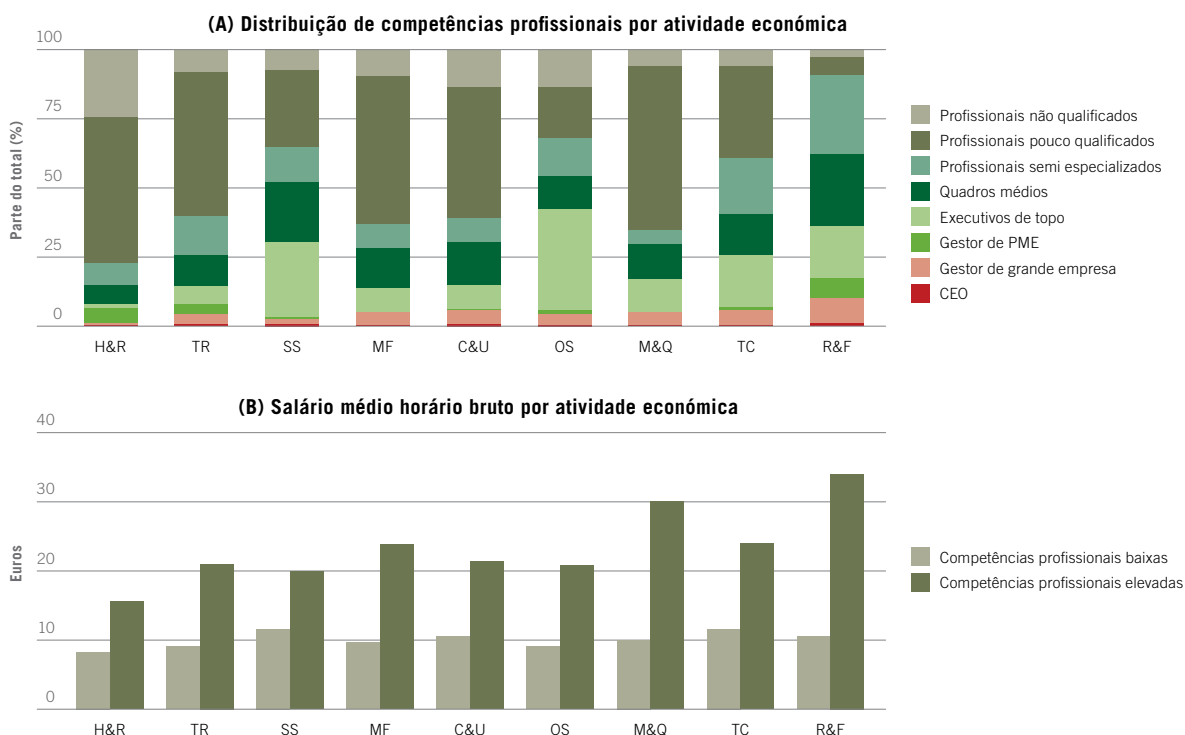
	Percentil inferior			50.º percentil			99.º percentil			Percentil do topo		
	Mínimo	Máximo	Distância relativa	Mínimo	Máximo	Distância relativa	Mínimo	Máximo	Distância relativa	Mínimo	Máximo	Distância relativa
População	4,30	7,40	57,8%	7,87	20,16	108,0%	15,85	75,40	190%	19,69	126,22	221%
Indústrias extrativas	5,28	9,23	58,4%	9,87	21,38	87,7%	16,03	75,42	172%	20,83	94,32	166%
Indústria transformadora	4,45	8,05	62,9%	7,81	22,18	126,0%	13,86	76,72	227%	17,15	97,11	206%
Construção e obras públicas	4,56	8,04	59,7%	8,33	17,92	84,1%	14,46	67,61	191%	18,95	88,93	179%
Comércio	4,28	6,69	44,6%	7,19	15,19	85,3%	12,11	62,60	194%	15,06	90,16	204%
Hotéis e restauração	4,17	7,38	62,4%	6,72	11,34	55,1%	10,08	41,99	173%	13,36	67,13	192%
Transportes e comunicações	5,24	8,08	44,9%	9,12	23,55	108,2%	17,89	84,82	188%	23,98	121,07	195%
Imobiliário e atividades financeiras	5,87	9,74	52,9%	13,18	34,31	111,1%	24,69	140,13	209%	28,59	226,73	220%
Serviços sociais	4,00	8,61	91,8%	6,45	19,63	134,1%	12,52	45,28	147%	15,73	59,31	148%
Outros serviços	4,24	7,23	58,0%	7,84	19,66	97,8%	15,85	59,44	149%	17,82	133,04	247%
Pequenas	3,52	5,56	47,6%	6,32	13,62	84,2%	12,42	52,45	160%	15,98	93,74	195%
Médias	4,50	8,60	72,9%	8,41	23,02	120,0%	15,52	74,93	188%	19,24	151,35	262%
Grandes	5,37	10,65	77,5%	10,00	27,52	120,0%	19,78	91,81	188%	23,85	140,05	214%

Fonte: Estimativas da OIT utilizando o inquérito SES do Eurostat (ver Anexo IV). As estimativas baseiam-se na replicação da figura 45 para cada um dos nove setores económicos e para cada uma das três categorias da dimensão. A distância relativa baseia-se na comparação da média dos mínimos com a média dos máximos ponderada pela média numa seleção de percentis. Ver para referência a nota da figura 43.

setor económico ou dimensão, a desigualdade dentro das empresas é mais elevada entre as empresas com salários médios mais elevados. Esta similitude poderia sugerir que a desigualdade salarial dentro da empresa não é necessariamente o resultado de desigualdades crescentes num determinado setor ou em função da dimensão da empresa, mas uma característica que descreve uma estrutura de remuneração comum a empresas com uma média salarial similar. Assim, à medida que os salários médios aumentam, a desigualdade salarial nas empresas cresce em todos os setores, mas especialmente no setor imobiliário e financeiro, nos transportes e nas comunicações. Em termos de dimensão, o quadro 3 mostra que a desigualdade dentro da empresa aumenta não apenas com o aumento dos salários médios, mas também com a dimensão da empresa.

Nas figuras 46 e 47, nos painéis assinalados com (B), comparam-se o salário médio das profissões com baixos salários e o das profissões mais bem remuneradas por setor económico e dimensão da empresa, enquanto os painéis assinalados com (A) mostram a distribuição dos trabalhadores por categoria profissional para cada setor económico e dimensão da empresa. Em todas as figuras, as estimativas são apresentadas

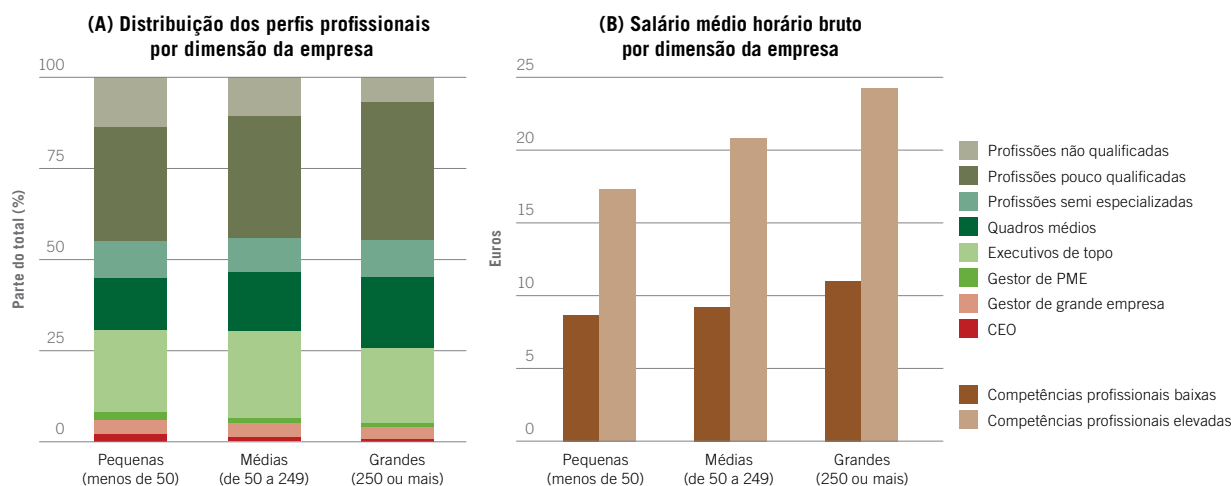
Figura 46 Categorias profissionais e diferenciais salariais: Estabelecimentos classificados por atividade económica, ordenados em colunas por salário médio horário ao nível da empresa



Nota: H&R = hotelaria e restauração; TR = comércio por grosso e a retalho; SS = serviços sociais; MF = indústria transformadora; C&U = construção e obras públicas; OS = outros fornecedores de serviços; M&Q = indústrias extrativas; TC = transportes e comunicações; R&F = imobiliário e atividades financeiras. A classificação por profissão segue a CITEP-88: CEO = presidente/ diretor executivo; MCRP = gestor de empresa; MSME = gestor de PME; HPF = profissão altamente qualificada; MPF = profissão de média qualificação; HSKO = profissões de média e altas qualificações; LSKO = profissões de baixa e médias qualificações; LSO = profissões de baixas qualificações e sem qualificações. In (b), “qualificações mais baixas” inclui as profissões com baixas qualificações ou sem qualificações e onde trabalham as pessoas com baixas qualificações ou sem qualificações; “competências profissionais mais elevadas” inclui os CEO, os gestores de empresas ou de PME ou executivos de topo.

Fonte: Estimativas da OIT com base na base de dados SES.

Figura 47 Categorias profissionais e diferenciais salariais: Estabelecimentos classificados por dimensão, ordenados por salário médio horário ao nível da empresa



Nota: Para as categorias profissionais e para uma definição das duas categorias profissionais em (b), ver as notas da figura 46.

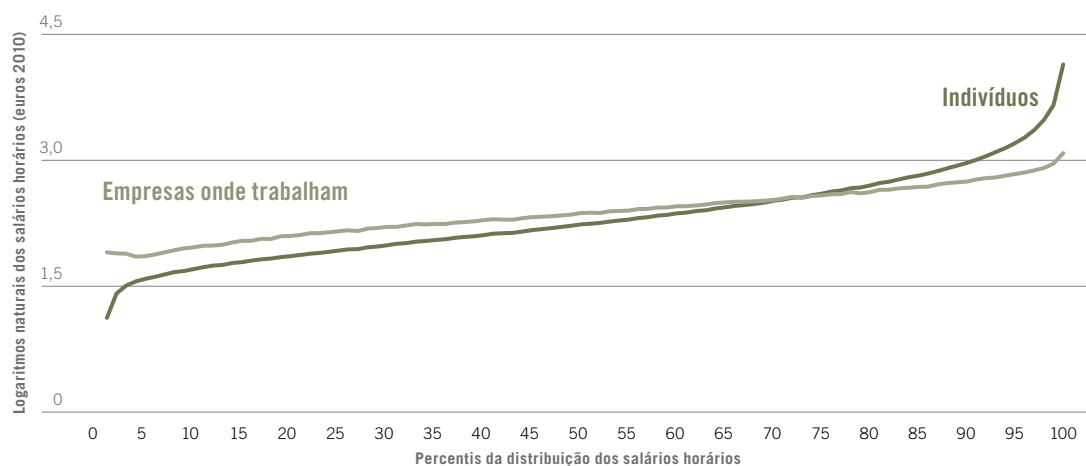
Fonte: Estimativas da OIT com base na base de dados SES.

em barras organizadas da esquerda para a direita de acordo com o salário médio pago em cada setor ou dimensão da empresa. Assim, a primeira barra da figura 46 é a do sector da hotelaria e da restauração, com o salário médio mais baixo (9€ por hora) e a última é a do sector imobiliário e financeiro, onde se pratica o salário médio mais elevado (24€ por hora). Vemos que as baixas qualificações profissionais representam uma fracção significativa dos trabalhadores por conta de outrem nos sectores económicos com salários médios mais baixos (por exemplo, 80 por cento no sector da hotelaria e restauração), mas que quase não existe diferença no conjunto de categorias profissionais entre as três dimensões da empresa. No entanto, o diferencial entre os salários médios das qualificações de topo e das mais baixas em empresas de média e grande dimensão (com salários médios de respectivamente 14€ e 16€ por hora) é mais amplo do que o mesmo diferencial salarial em empresas de menor dimensão.

10.4 Comparação dos salários médios com os salários dos indivíduos

Outra forma de conceber a importância da desigualdade salarial nas empresas é comparar os salários dos indivíduos com o salário médio dos estabelecimentos em que trabalham. Na figura 48, a linha mais inclinada representa a gama completa de salários individuais, enquanto a linha mais plana representa o salário médio das empresas em que trabalham (ver a caixa 9 para uma explicação mais técnica de como estas linhas são construídas). Vemos que, em geral, é verdade que os trabalhadores de baixos salários trabalham em empresas associadas a um salário médio baixo e que os trabalhadores de salários elevados trabalham em empresas associadas a um salário médio alto. Por exemplo, indivíduos cujos salários os colocam no décimo percentil trabalham em empresas que pagam em média 7 euros por hora, enquanto os trabalhadores mais bem pagos, localizados no 90º percentil, trabalham em empresas que pagam em média 19

Figura 48 Salários horários médios, indivíduos e empresas, ordenado por percentil dos salários individuais



Notas: A escala horizontal mostra a distribuição por percentil dos salários horários brutos dos indivíduos. Ver a caixa 9 para mais informações. A escala vertical mostra o logaritmo natural dos salários horários; as escalas ajudam a enquadrar a informação no gráfico, preservando a perspectiva que de outra forma se perderia se os valores extremos nas pontas fossem apresentados em valores absolutos.

Fonte: Estimativas da OIT utilizando dados do SES para 2010.

euros por hora. Mas o declive mais acentuado da curva de indivíduos mostra que há uma desigualdade salarial consideravelmente mais elevada entre indivíduos do que a desigualdade nos salários médios entre empresas.

Na verdade, a maioria das pessoas recebe um salário abaixo da média da empresa em que trabalham. Entre os 20 por cento dos trabalhadores que recebem salários acima da média da empresa, os salários crescem exponencialmente. Para chegarmos aqui, observamos que, no final da curva dos indivíduos, o 1% do topo dos indivíduos recebe por hora 630 por cento relativamente aos trabalhadores que recebem o salário médio no meio da distribuição (o 50.º percentil da curva de indivíduos), ainda que as empresas onde os 1 por cento do topo trabalham pagam, em média, apenas 130 por cento em relação às empresas localizadas no meio da distribuição (o 50.º percentil da curva das empresas). Isto aponta para o facto de que uma distribuição mais comprimida dos salários médios entre empresas pode, não necessariamente, reduzir a desigualdade salarial total, a menos que beneficie aqueles que estão no extremo inferior da distribuição salarial dentro dessas empresas.

O que acontece nos extremos da distribuição, tanto para os indivíduos com salários muito baixos quanto para os muito bem pagos? As próximas duas figuras focam-se nos percentis inferiores e superiores: aqui, em vez de calcular a média em cada percentil da distribuição de salários horários - como na figura 48 - calculamos a média em cada décima parte do percentil, permitindo assim refinar as médias do salário horário nos extremos da distribuição. Para o fazer, dividimos cada percentil dos decis superiores e inferiores em 10 células, de modo que terminamos com os dois decis extremos cada subdividido em 100 grupos menores. A Figura 49 mostra o ponto mais baixo da distribuição salarial. Vemos que abaixo do décimo percentil do decil inferior (ou seja, os 0,1% da base) os salários dos indivíduos caem abruptamente, muito abaixo dos salários médios das empresas em que trabalham, mostrando que há uma grande

Caixa 9 Representação de salários de indivíduos e das empresas onde trabalham

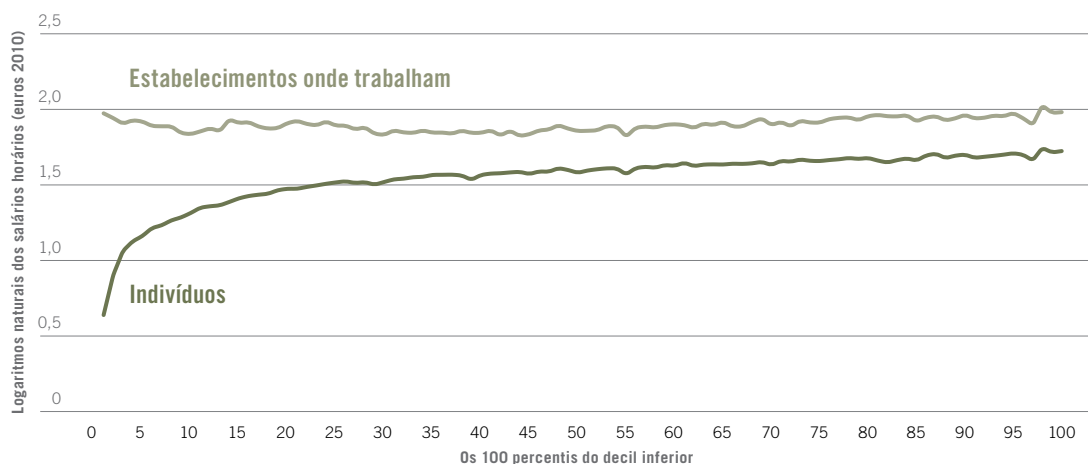
Na Figura 48, ordenamos os indivíduos (i) na amostra de acordo com os seus salários horários (w_i , que representam o logaritmo natural do salário horário do indivíduo ith na amostra). No nosso caso a amostra reflete a informação dos salários para 22 países na Europa em 2010. A ordenação é feita numa base país a país para preservar a localização dos indivíduos em relação à distribuição salarial específica do país. Com base nessa ordenação, traçamos a média específica do percentil (c) do salário horário ($\bar{w}^c = \frac{1}{n(c)} \sum_i w_i$) do percentil menor para o mais elevado (100 observações médias ponderadas, onde os pesos refletem a representatividade do país dentro da amostra); esta é a curva dos indivíduos. Em seguida, estimamos para cada indivíduo o “salário médio” na sua empresa (j): esta estimativa é uma média da empresa específica para cada indivíduo porque o exclui do cálculo. Ponderamos e calculamos a média desses “valores específicos da empresa” em cada percentil da distribuição salarial dos indivíduos ($\bar{w}^{j,c}$) e traçamo-los; esta é a curva das empresas. A distância vertical entre a curva dos indivíduos e a curva das empresas ($\bar{w}^c - \bar{w}^{j,c}$) é o diferencial salarial da empresa específico do percentil (o prémio do estabelecimento). Utilizamos logaritmos naturais para facilitar a verificação visual, pois reduz a escala vertical, permitindo-nos comparar estimativas pontuais entre as curvas, em vez de mostrar um padrão da sua forma.

Um método similar tem sido usado no artigo de Song et al., (2015), embora o enfoque nesse artigo se situe nas taxas de crescimento e não numa comparação de valores. No entanto, o nosso método desvia-se do de Song et al., 2015, de uma forma que torna as nossas estimativas mais robustas quanto ao efeito que os salários de um indivíduo têm sobre a variabilidade de salários de um estabelecimento. Song et al. (2015) permitem que cada indivíduo da base de dados entre na estimativa da média da sua empresa. Pensamos que isto elevaria artificialmente a média da empresa entre os trabalhadores com salários de topo e provocaria a descida da média entre aqueles com salários baixos, contribuindo assim de algum modo para a hipótese de que “os que têm salários de topo estão rodeados de colegas de trabalho com salários elevados”. Para evitar isso, usamos a média da empresa, excluindo os efeitos específicos dos indivíduos: isso significa que no cálculo da curva mais plana, excluímos o salário do indivíduo ao estimar o salário médio da empresa para a qual ele ou ela trabalha. Todas as nossas empresas fazem parte de uma amostra selecionada de empresas que empregam dez ou mais trabalhadores, mas o número de trabalhadores recolhidos às vezes é inferior a dez. Ignoramos todas as empresas com menos de dois trabalhadores inquiridos: este critério de seleção implica a queda de cerca de 2% da amostra, e os que não são considerados são distribuídos de forma similar entre os países (de acordo com a representatividade de cada país). O limite estabelecido em dois tem por base analisar o que acontece se excluirmos um, dois, três ou quatro: depois de se excluir um, a diferença é insignificante.

desigualdade no extremo mais baixo da distribuição: os 1% inferiores dentro deste grupo recebem 2,5€ por hora, mas trabalham para empresas com salários médios de 10,2€ por hora. De facto, é interessante ver que, no extremo mais baixo da distribuição, o salário médio horário dessas empresas é ligeiramente superior (10,2€) ao estimado entre as empresas no topo destas 100 células (9,5 €), e ainda que na 100ª célula o salário médio dos indivíduos seja de €7, num contraste chocante com o salário médio horário de €2,5 na primeira dessas 100 células.

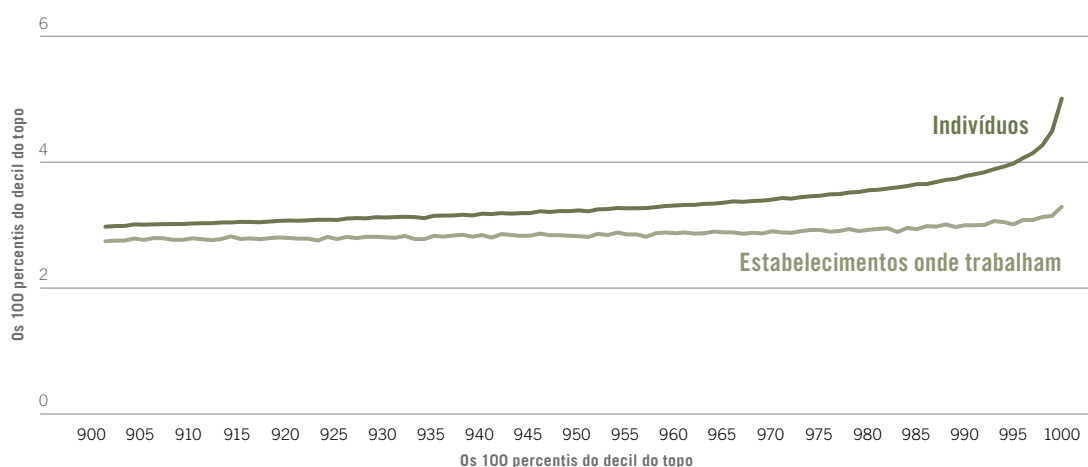
A Figura 50 mostra que a desigualdade salarial entre indivíduos não para nos 10 por cento do topo: os 10% do topo dentro deste grupo (ou seja, os 1.000.º de topo)

Figura 49 Um foco sobre os 10% dos trabalhadores por conta de outrem da base: Salários médios horários, indivíduos e estabelecimentos



Fonte: Estimativas da OIT com base na base de dados SES.

Figura 50 Um foco sobre os 10% de trabalhadores do topo: Salários médios horários, indivíduos e estabelecimentos



Fonte: Estimativas da OIT com base na base de dados SES.

recebem salários por hora que não são proporcionais aos salários médios pagos pelas empresas para as quais trabalham. Os estabelecimentos para os quais estas pessoas trabalham pagam, em média, € 45 por hora; estes indivíduos recebem em média 211 € por hora. Assim, enquanto na figura 48 vimos que indivíduos no 1% do topo da distribuição salarial recebiam salários que eram, em média, 169 por cento do salário médio horário nas empresas para as quais trabalhavam, a partir do momento em que isolamos os que estão nos 10 por cento do topo dos 1 por cento do topo vemos que estes indivíduos recebem salários por hora que são, em média, 368 por cento mais do que o do salário médio horário pago nas empresas para as quais trabalham.

Um exercício útil é explorar os resultados da figura 48 para cada atividade económica e para cada uma das três categorias de dimensão da empresa (pequena, média

Quadro 4 Detalhe das estimativas para a figura 48 por setor e por dimensão, salários médios, em euros, 2010: Percentis selecionados da distribuição de salários horários dos indivíduos e dos salários médios desses indivíduos e para as empresas para as quais trabalham

	Percentil inferior		50.º percentil		99.º percentil		Percentil do topo		Percentil transversal
	Indivíduos	Empresas	Indivíduos	Empresas	Indivíduos	Empresas	Indivíduos	Empresas	
Por atividade económica									
Indústrias extrativas	3,32	7,21	8,87	11,44	46,97	35,22	72,56	36,17	92º
Indústria transformadora	3,27	8,65	10,38	12,01	42,30	19,40	73,49	21,88	76º
Construção e obras públicas	4,16	10,78	11,04	12,53	40,14	21,19	65,94	25,42	76º
Comércio	3,86	8,52	10,72	11,65	41,63	21,54	69,38	22,33	64º
Hotéis e restauração	4,22	7,56	10,52	10,13	42,23	21,68	82,67	14,68	44º
Transportes e comunicações	3,96	10,55	10,98	12,83	41,88	24,24	67,29	26,90	87º
Imobiliário e atividades financeiras	2,99	13,06	11,12	16,13	46,30	35,76	107,49	48,36	99º
Serviços sociais	3,36	12,07	12,20	15,07	45,47	19,28	75,87	20,61	80º
Outros serviços	4,12	8,58	11,39	14,00	46,29	26,08	84,66	31,31	84º
Por dimensão da empresa									
Pequenas	3,70	7,51	10,23	10,95	38,63	20,60	64,76	24,66	68º
Médias	3,50	8,61	10,52	12,12	39,33	21,39	72,98	26,19	78º
Grandes	4,06	12,34	11,87	14,74	46,61	26,06	88,08	32,80	79º

Nota: A definição de sectores económicos baseia-se na classificação NACE Rev.2. A distribuição das empresas em categorias por dimensão baseia-se no número de trabalhadores na empresa: pequena = 10-49 trabalhadores, média = 50-249 trabalhadores e grande = 250 ou mais trabalhadores.

Fonte: Estimativas da OIT utilizando dados do SES para 22 países.

e grande). Fazemos isso no quadro 4, onde resumimos o resultado da figura 48 para cada um desses subgrupos usando uma seleção de percentis que descrevem em conjunto cada uma das duas distribuições (indivíduos e empresas para as quais trabalham). A primeira conclusão que extraímos do quadro 4 é que, independentemente do sector económico ou da dimensão da empresa, o padrão observado na figura 48 é replicado. Podemos considerar, por exemplo, o caso do sector dos transportes e das comunicações, no qual os indivíduos que ocupam os 1% do topo, ganham por hora mais 513 por cento do que os trabalhadores do 50.º percentil no mesmo sector, enquanto as empresas nas quais trabalham os trabalhadores dos 1 por cento do topo pagam, em média, apenas 110% mais do que as empresas localizadas no 50.º percentil no mesmo sector. Tomando como ponto de referência o 50.º versus o 1% do topo, observa-se que o sector com maior discrepância entre a distribuição ao nível da empresa e ao dos indivíduos é o sector imobiliário e financeiro (866% mais por hora no percentil superior em relação ao 50.º percentil), que é também o sector com maior grau de desigualdade entre estabelecimentos (as empresas no topo pagam 200% mais do que as do 50.º percentil).

Em termos de dimensão, observamos que a discrepância entre o salário médio ao nível da empresa e o que os indivíduos recebem é maior nas grandes empresas do que nas médias ou pequenas empresas - mesmo quando a desigualdade entre empresas é relativamente semelhante entre os três grupos. Assim, em grandes, médias e pequenas empresas, os 1% do topo ganham, respectivamente, 642 por cento, 594 por cento e 533 por cento mais por hora do que os trabalhadores no 50.º percentil numa empresa da mesma dimensão; no entanto, nas empresas em que os 1 por cento do topo trabalham, pagam em média apenas 123 por cento, 116 por cento e 125 por cento mais do que respectivamente as empresas do 50.º percentil em grandes, médias e pequenas empresas. A última coluna do Quadro 4 mostra o percentil em que as duas distribuições se cruzam, ou seja, a proporção de trabalhadores cujo salário horário cai abaixo do salário médio pago na empresa onde trabalham: quanto maior for esse valor, maior a concentração dos ganhos do salário horário para os 1% do topo nessas empresas. Com excepção do sector da hotelaria e da restauração, em todos os outros sectores e por dimensão da empresa, mais de um terço dos trabalhadores são remunerados abaixo do salário médio da empresa em que trabalham. No caso do setor imobiliário e financeiro, as estimativas mostram que apenas os indivíduos localizados no percentil do topo recebem salários acima da remuneração média paga nas suas empresas.

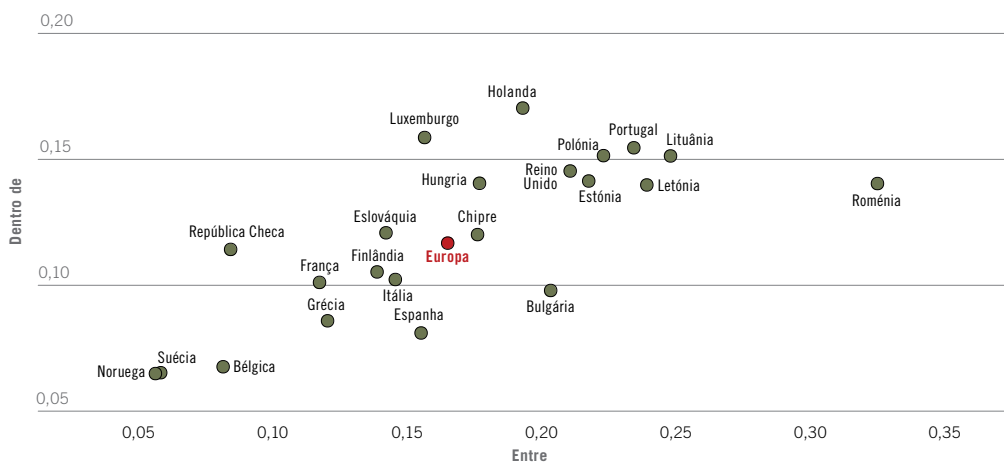
10.5 Em que medida a desigualdade salarial é devida à desigualdade dentro da empresa e em que medida à desigualdade salarial entre empresas?

Quanto é que do total da desigualdade salarial total é devido à desigualdade salarial dentro da empresa e quanto é devido à desigualdade salarial entre empresas? Para responder a essa questão, aplicamos a designada “decomposição de variância”, que tem sido amplamente utilizada na literatura para distinguir a desigualdade dentro da empresa da desigualdade entre as empresas (ver a revisão da literatura na caixa 7 acima). O método utilizado é descrito no Anexo V. De acordo com este método, verificámos que, para as 22 economias europeias no conjunto de dados do SES, a desigualdade salarial diminuiu desde 2002, embora o declínio durante a crise (após 2006) tenha sido substancialmente mais elevado do que durante o período anterior à crise (2002-2006). Apesar desta redução na desigualdade salarial, a importância relativa da componente “dentro da empresa” manteve-se inalterada em comparação com a componente “entre empresas”.

Quadro 5 Variação dos salários horários brutos na Europa, dentro e entre estabelecimentos, 2002-10

Ano	Variância salários totais	Variância dentro dos estabelecimentos	Variância entre os estabelecimentos	Residual
2002	0,296 (€86)	0,124	0,172	0,00023
2006	0,291 (€79)	0,135	0,171	-0,01500
2010	0,272 (€65)	0,118	0,165	-0,01100

Nota: As estimativas baseiam-se em valores reais; Ano base = 2010. A variância e as suas componentes são calculadas de forma independente para cada país e cada ano; os números no quadro mostram a média ponderada entre as 22 economias na Europa, tendo a representatividade da população de cada país na base de dados sido tida em consideração nas ponderações. As estimativas são apresentadas numa escala logarítmica: os números entre parênteses para a variância total correspondem aos valores equivalentes em euros de acordo com a transformação definida no anexo V. Não pode ser aplicada a mesma transformação às componentes dentro da empresa, entre empresas ou residuais. A transformação no Anexo V poderia ser aplicada à componente entre empresas, mas o valor em euros gerado não seria comparável ao valor em euros obtido pela transformação para a variância total. Para mais informações ver o anexo V.

Figura 51 Decomposição da variância do salário horário para 22 economias na Europa, 2010

Nota: As estimativas mostram a decomposição da variância total excluindo o residual. Acrescentando os valores "entre" e "dentro", independentemente de cada país, temos uma medida da variância total (excluindo o residual). Por exemplo, no caso da Bélgica, a variância total (na escala logarítmica) é de 0,147, para a qual as componentes "entre" e "dentro" são respetivamente 0,082 e 0,068.

Fonte: Estimativas da OIT utilizando o inquérito SES do Eurostat.

Ao longo do tempo, a variação total devido às diferenças entre empresas é ligeiramente superior à contribuição da dentro das empresas, mas esta última representa uma parte substancial (cerca de 42 por cento) da desigualdade salarial total durante este período.

Embora o quadro 5 seja indicativo da variância dos salários e da importância da desigualdade dentro da empresa na desigualdade salarial total, as estimativas apresentam uma média em 22 economias que provavelmente variam em termos das estruturas de salários. A Figura 51, que apresenta estes países de forma independente, apresenta um padrão interessante: há uma relação positiva entre as duas componentes, com valores mais elevados da desigualdade entre empresas associados a valores mais elevados da desigualdade dentro da empresa.

10.6 Visualização da desigualdade salarial dentro e entre empresas

Na figura 52 apresentamos uma representação gráfica da desigualdade salarial entre e dentro das empresas na Europa. As duas figuras mostram a desigualdade numa escala tridimensional. Comum às duas figuras, no eixo horizontal, ordenamos as empresas de acordo com os salários médios praticados, do mais baixo ao mais elevado; no eixo de profundidade, ordenamos os trabalhadores nestas empresas de acordo com os seus salários, dos trabalhadores com salários mais baixos até aos trabalhadores mais bem pagos; no eixo vertical do painel (A) vemos os níveis salariais desses trabalhadores, enquanto no eixo vertical do painel (B) vemos a parte dos ganhos mensais que vai para cada um desses trabalhadores em relação ao total de ganhos mensais gerados em cada percentil do posicionamento da empresa. É importante ter em consideração que a organização dos trabalhadores e das empresas no painel (B) também se baseia em salários horários, porque este é o denominador comum que isola os ganhos dos indivíduos da duração do trabalho.

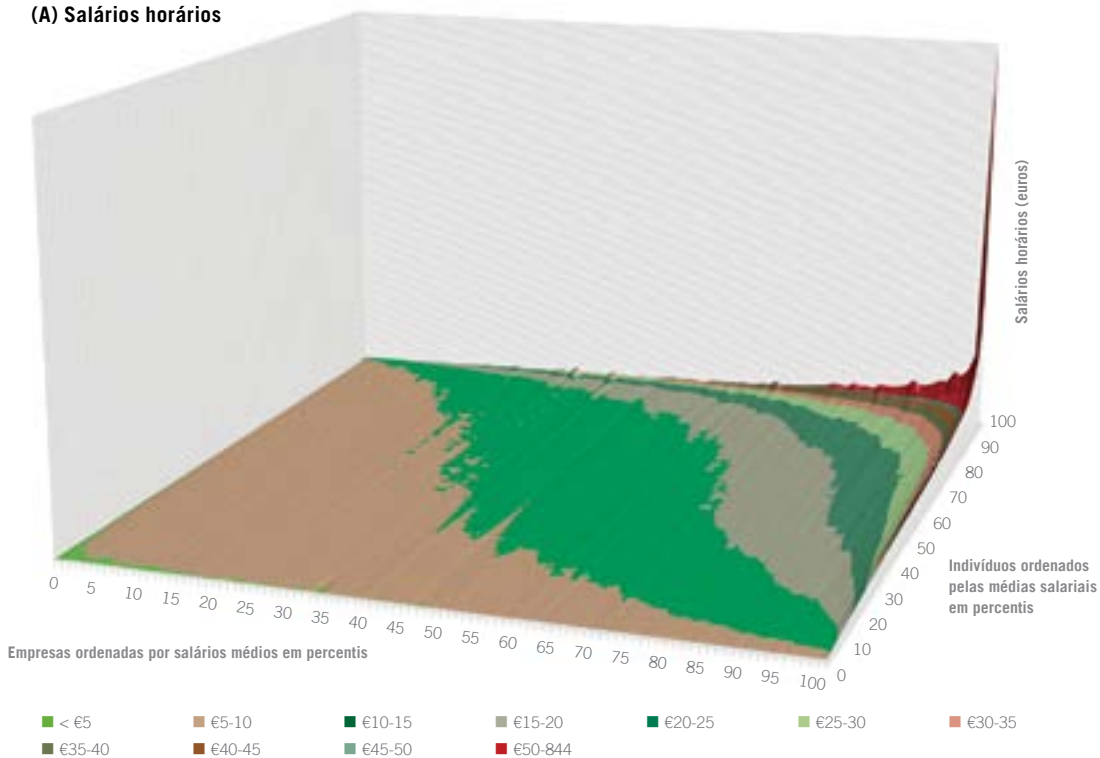
Para facilitar a leitura destas duas figuras, bastarão os dois exemplos que se seguem: observando o painel (A), vemos que, entre as empresas com o salário médio mais baixo (primeiro percentil), o salário médio dos que têm salários mais baixos (1 por cento na

base) é de 2,5 euros por hora, enquanto o salário médio dos mais bem pagos no mesmo percentil é de 11,8 euros, ou seja, 372 por cento mais elevado do que o salário dos que estão no extremo mais baixo da distribuição salarial. Se passarmos para os estabelecimentos com os salários médios mais elevados (1 por cento do topo), vemos que destes, o 1 por cento inferior, em média, recebe 7,1 euros por hora e os 1 por cento do topo recebem em média, 844,2 euros por hora, ou seja, 11.790 por cento mais do que aqueles que estão no extremo inferior da distribuição salarial no mesmo percentil. Observando o painel (B), observa-se que, entre as empresas com salário médio mais baixo (primeiro percentil), a proporção média dos ganhos totais gerados nessas empresas - num mês - que vai para os mais mal pagos (os 1 por cento da base), é de 0,04 por cento, enquanto a proporção dos ganhos totais gerados num mês, que vai para os mais bem pagos no mesmo percentil (de empresa) é de 2,5 por cento, ou seja, 62,5 vezes a parte recebida pelo 1 por cento da base. Se passarmos para os estabelecimentos com os salários médios mais elevados (1 por cento do topo), verificamos que os 1 por cento da base obtêm 0,01 por cento de tudo o que é gerado por essas empresas, enquanto os mais bem pagos 1% do topo recebem 11,5 por cento de todo o rendimento mensal gerado por estas empresas de topo: este último representa 1.150 vezes a parte recebida pelos 1 por cento da base nestas empresas de topo.

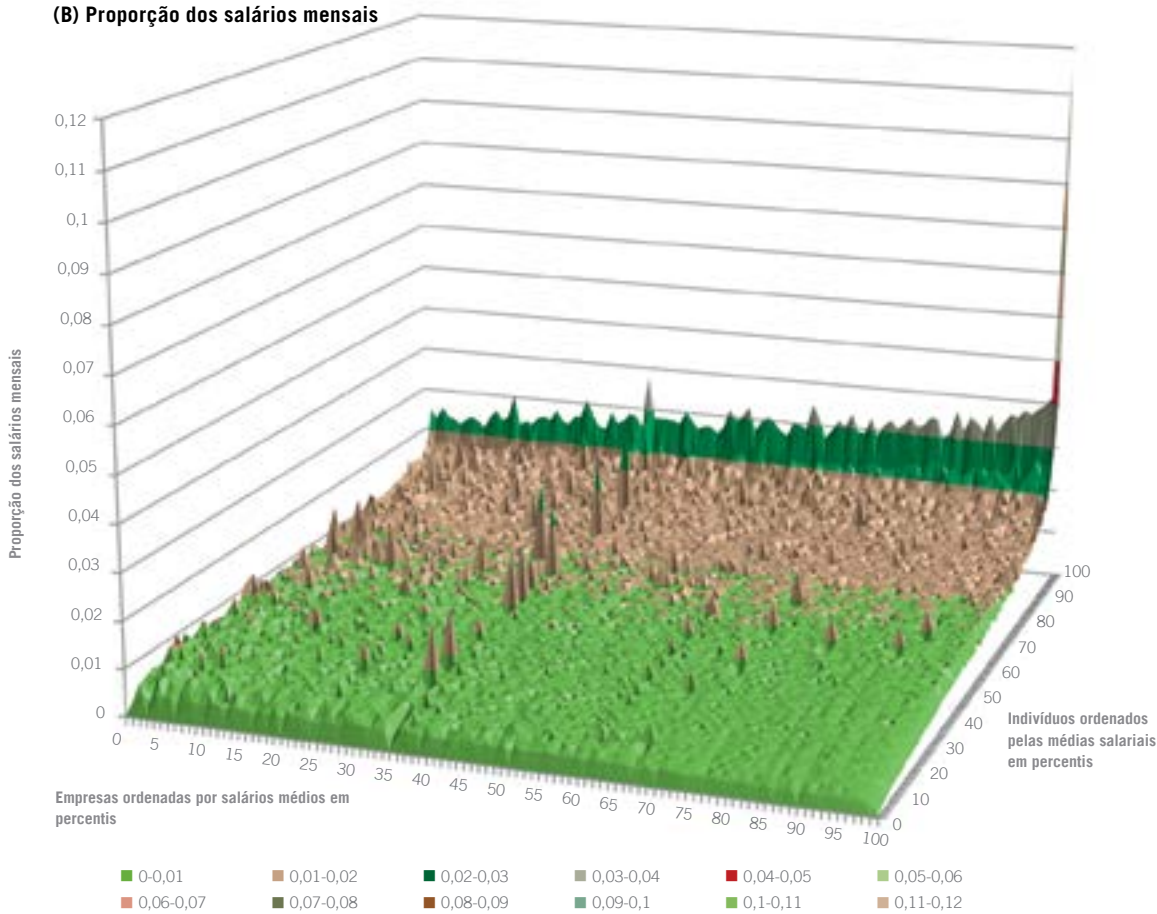
O quadro geral desta dupla distribuição mostra que há uma grande zona plana nesta representação de topologias que reflete a localização dos indivíduos com salários muito baixos (menos de 10 € por hora), incluindo a maioria dos trabalhadores em empresas de baixos salários; correspondentemente, estes indivíduos recebem uma proporção muito baixa de todo o rendimento gerado num mês. Acompanhando os que recebem menos do que € 10 por hora, encontramos metade dos trabalhadores em empresas com salários de nível médio e uma minoria de trabalhadores em empresas de salários de topo. Nas empresas com remunerações médias-altas, há também uma grande zona onde a topologia começa a subir, mas onde ainda não atingimos o sopé da montanha (€ 10-30 por hora); isto mostra que mesmo em empresas com salários médios elevados, há muitos trabalhadores que não ganham mais do que a maioria dos trabalhadores das empresas com salários de nível médio. Mas o mais marcante é o pico elevado da montanha no topo da distribuição, isto é, bem no ponto onde a montanha começa a ser definida, mostrando que os salários se distribuem de forma muito desigual e que nalguns estabelecimentos se praticam salários extremamente elevados para apenas alguns indivíduos. Se a desigualdade salarial se devesse principalmente à desigualdade salarial entre empresas, a figura mostraria uma montanha que sobe gradualmente à medida que nos movemos ao longo da distribuição do percentil. Em vez disso, o painel (A) mostra um mar relativamente plano de trabalhadores em todos os tipos de empresas, e muito poucos sentados no topo desta montanha alta. O painel (B) mostra que, uma vez considerada a duração do trabalho, a desigualdade na distribuição da parte do total da massa salarial não é muito diferente do padrão observado com os salários horários. No entanto, enquanto no painel (A) a desigualdade nos salários horários era menos evidente entre as empresas com salários médios baixos - devido ao efeito de distorção do pico da montanha em resultado do 1% das empresas com salários de topo- no painel B - a desigualdade entre os centis superiores e os outros - independentemente da localização da empresa no percentil - é agora mais evidente; a proporção dos que têm salários de topo nas empresas de baixa remuneração está agora localizada numa parede ascendente que sublinha a parte crescente dos ganhos à medida que nos deslocamos para os trabalhadores com salários de topo em empresas com salários médios elevados.

Figura 52 A montanha da desigualdade salarial na Europa, 2010

(A) Salários horários



(B) Proporção dos salários mensais



Fonte: Estimativas da OIT utilizando o inquérito SES.

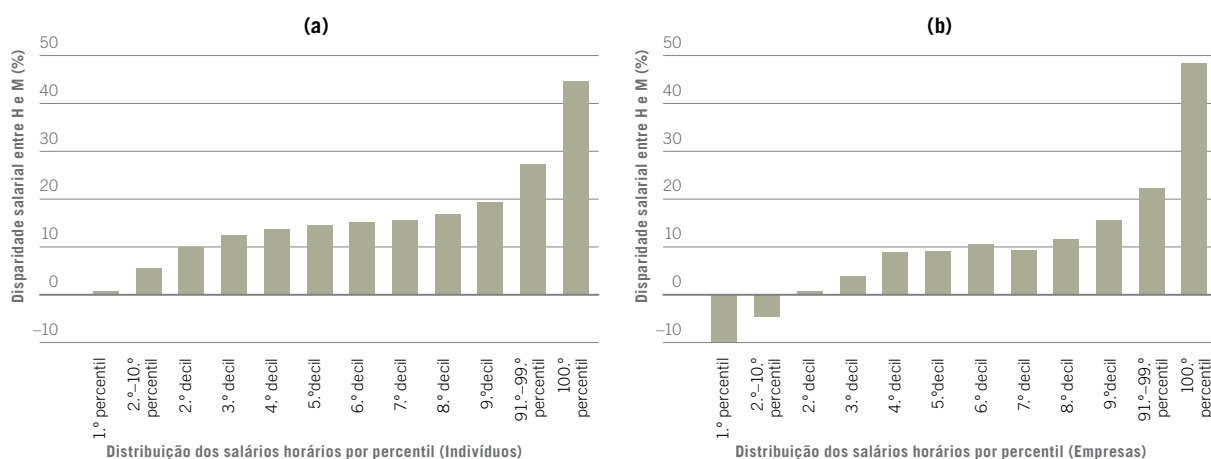
11 Disparidade salarial entre homens e mulheres e o local de trabalho

11.1 Disparidades salariais entre homens e mulheres no local de trabalho

Reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres continua a ser uma meta para a maioria das economias do mundo (ver a I Parte deste relatório). Embora as diferenças salariais entre trabalhadores do sexo masculino e trabalhadoras do sexo feminino tenham sido quantificadas em vários países, é menos conhecida a diferença salarial entre homens e mulheres nas empresas. Utilizamos a base de dados SES do Eurostat para calcular a disparidade salarial entre homens e mulheres entre indivíduos (figura 53 (a)) e a disparidade salarial média entre homens e mulheres nas empresas ordenadas por ordem crescente de salários médios (figura 53 (b)). A Figura 53 (a) mostra que a disparidade salarial entre homens e mulheres na população é sempre positiva e aumenta gradualmente à medida que os indivíduos têm salários mais elevados: no percentil inferior o diferencial é de 0,7 por cento, enquanto no percentil superior é de cerca de 45 por cento. A Figura 53 (b) mostra que a disparidade salarial entre homens e mulheres aumenta com o salário médio das empresas: quanto maior o salário médio, mais amplo é a disparidade salarial entre homens e mulheres. Isto mostra que, nas empresas com salários médios mais elevados, não só a desigualdade salarial total é maior, como também o diferencial salarial entre homens e mulheres é mais elevado.

Qual é a disparidade salarial entre as categorias profissionais com salários mais elevados? A Figura 54 mostra a disparidade de género para quatro categorias com remunerações muito elevadas: executivos de topo, gestores de PME, gestores de grandes empresas e CEO. A disparidade de género é apresentada para dois grupos: no painel (a), para todos aqueles que são definidos nessas categorias profissionais, e no painel (b) para as categorias que abrangem os 1 por cento dos trabalhadores de topo na população. Em ambos os casos, a figura compara essas estimativas com a disparidade de género nas populações correspondentes. A figura mostra que a disparidade salarial entre homens e

Figura 53 A disparidade salarial entre homens e mulheres (a) na população e (b) na empresa, 2010



Fonte: Estimativas da OIT utilizando o conjunto de dados do SES; as estimativas mostram a média ponderada para 22 países e para o último ano (2010).

Figura 54 A disparidade salarial entre as principais categorias profissionais e entre os 1% do topo dos trabalhadores por conta de outrem (salários horários, 2010)



Source: ILO estimates based on SES database.

mulheres não é apenas maior entre as categorias profissionais mais bem pagas, mas na verdade aumenta no topo inferior da distribuição salarial. Assim, a disparidade salarial de género entre os CEO na população é de cerca de 40% - duas vezes mais elevada do que a disparidade salarial geral entre homens e mulheres, que é de cerca de 20%. Dentro dos 1% do topo, o diferencial de remuneração entre homens e mulheres atinge cerca de 45% no total, e entre os CEO no 1% do topo é de mais de 50%. Por outras palavras, dentro do 1 por cento do topo, os CEO masculinos ganham duas vezes mais do que as suas contrapartes femininas.

Não só as mulheres são mais mal pagas, mas, como mostra o quadro 5, há também menos mulheres em profissões de salários elevados. Apesar da quase igual representação de género entre os trabalhadores por conta de outrem (52 por cento de homens, 48

Quadro 6 Distribuição dos cargos de gestão na população, Europa, médias para 2010

	População (100%)	Homens (52,1%)	Mulheres (47,9%)
Na população:			
% Gestores de PME	1,9	2,1	1,7
% Gestores de grandes empresas	3,9	5,1	2,7
% Presidentes executivos (CEO)	6,4	9,0	3,6
TOTAL	12,3	16,2	8,0
No percentil de topo da distribuição dos salários horários dos indivíduos:			
% Gestores de PME	6,8	25,6	6,1
% Gestores de grandes empresas	32,6	33,7	26,8
% Presidentes executivos (CEO)	12,0	12,9	8,2
TOTAL	51,4	72,2	41,1

Notas: As categorias profissionais baseiam-se na classificação ISCO-88. Os CEO são classificados de acordo com a ISCO 121 (presidentes e diretores executivos); os gestores de grandes empresas são classificados como ISCO 122 e 123 (gestores de empresas exceto CEO de pequenas e médias empresas); gestores de PME são classificados como ISCO 13 (gestores de empresas de menor dimensão). Excluímos dos nossos cálculos a ISCO 11 (ou seja, legisladores e altos funcionários do governo ou altos funcionários de organizações especializadas).

Fonte: Estimativas com base no Eurostat, SES.

por cento de mulheres), a representação de homens na categoria de CEO e de gestores de grandes empresas e de PME é de 16.2 por cento, isto é, duas vezes mais elevada do que a das mulheres (8 por cento). Além disso, se nos concentrarmos no percentil superior (os 1 por cento do topo), podemos observar que, neste segmento da população, 51,4 por cento (do total de trabalhadores) ocupam posições de gestão de topo, mas que apenas 41 por cento das mulheres ocupam estas posições em oposição aos 72% dos homens.

11.2 Em que idade surge a disparidade salarial entre homens e mulheres?

É bem conhecido que os trabalhadores mais jovens são frequentemente mais mal pagos do que os trabalhadores mais velhos. Em grande medida, isso poderia ser explicado pelas diferenças de experiência e de antiguidade na empresa. Mas será que as questões de género também desempenham um papel na determinação de salários entre os trabalhadores mais jovens da população? A Figura 55 compara a disparidade salarial entre homens e mulheres por grupos de idade com base na média ponderada dos 22 países europeus utilizados para a amostra ao longo do relatório. O que a figura mostra é que a disparidade de género está presente desde as idades mais jovens da população ativa, mas é maior para os trabalhadores dos grupos etários acima dos 40 anos. Assim, na Europa, em média, os trabalhadores por conta de outrem do sexo masculino com 19 ou menos anos ganham cerca de 10% mais do que as trabalhadoras por conta de outrem da mesma faixa etária; os painéis da Figura 55 mostram ainda que a disparidade de género entre os jovens é relativamente comum entre os países que se situam na média europeia, embora em alguns países a disparidade não exista ou seja negativa (por exemplo, na Noruega), enquanto em outros países a disparidade de género entre os jovens está claramente acima da média europeia (por exemplo, no Reino Unido).

Figura 55 Disparidade salarial, entre homens e mulheres, dos trabalhadores por conta de outrem por idade, distribuição dos salários horários (termos reais, ano base = 2010)

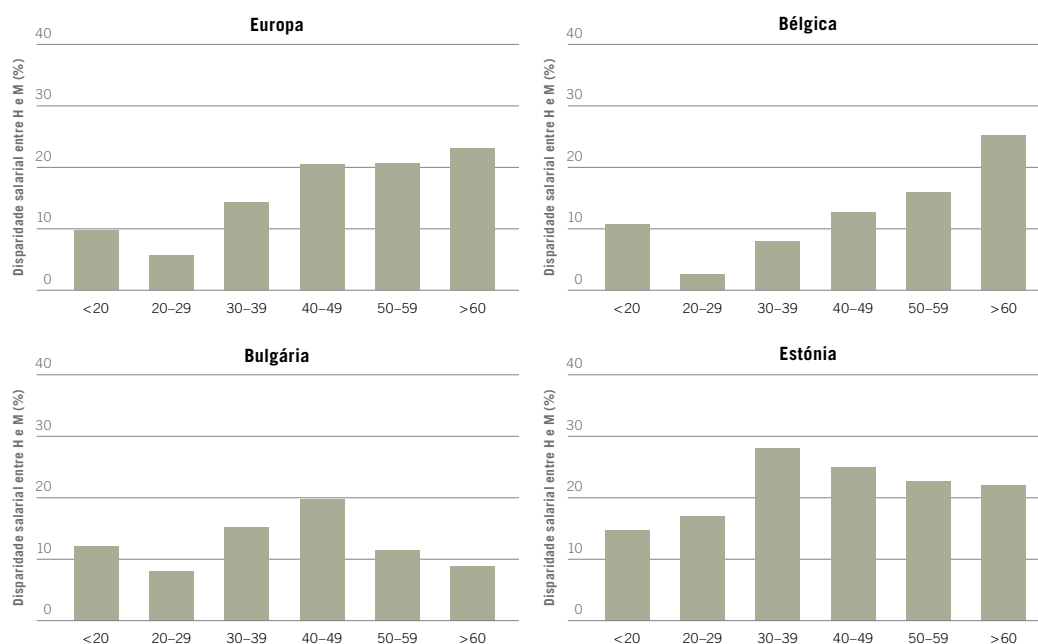
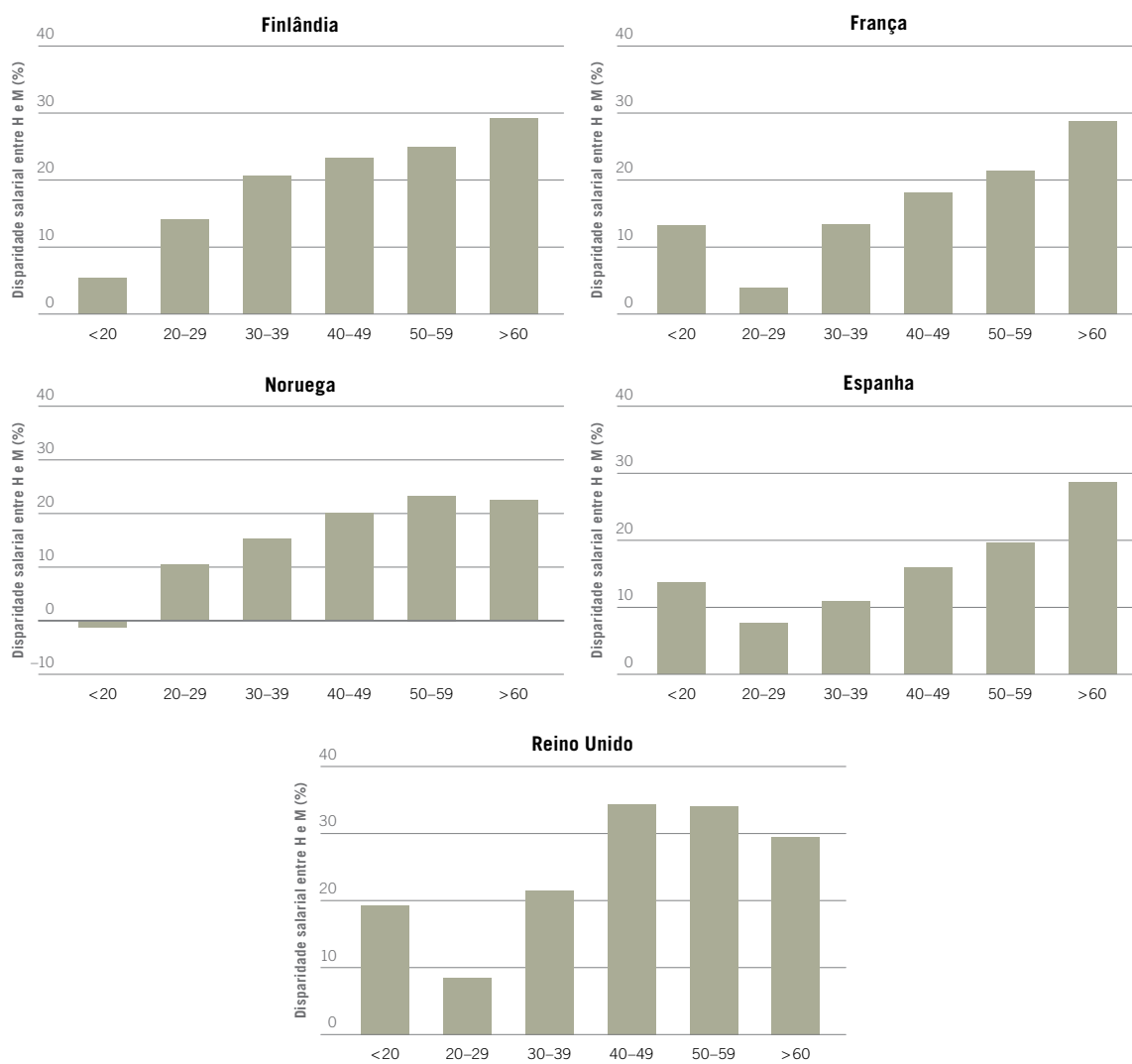


Figura 55 (cont.)



Nota: As estimativas apresentam a média ponderada para 22 países europeus (2010).

Fonte: Estimativas da OIT com base na base de dados SES.

12 A importância da coordenação de políticas a nível global

A I Parte do *Relatório Global sobre os Salários* deste ano mostra que, depois da crise financeira, o crescimento dos salários a nível global iniciou a recuperação em 2010, mas desacelerou desde 2012, caindo em 2015 para o seu nível mais baixo nos últimos quatro anos. Durante a maior parte do período pós crise, o crescimento dos salários a nível global foi impulsionado em larga medida por um crescimento relativamente forte dos salários nos países em desenvolvimento na Ásia e Pacífico, mais especialmente na China, assim como em alguns outros países e regiões em desenvolvimento. Mais recentemente, esta tendência abrandou ou inverteu-se, com salários em declínio na América Latina e Caraíbas e na Europa de Leste, e abrandando na Ásia Central e Ocidental, em África e nos Estados Árabes. Nas economias desenvolvidas o crescimento de salários foi mais elevado. Mas a recuperação dos salários em alguns países - incluindo os Estados Unidos e a Alemanha - não foi suficiente para compensar o declínio nos países emergentes e em desenvolvimento, tendo como resultado de que a estagnação salarial continua a caracterizar a economia global como um todo. O relatório deste ano também mostra que, depois de algum crescimento de contraciclo expectável na parte do trabalho, em muitos países, durante o período 2007-2010, a parte do trabalho retomou o seu declínio de longo prazo numa maioria de países durante o período entre 2010-15. As exceções incluem a China, a Alemanha e os Estados Unidos, mas mesmo nesses países há um longo caminho a percorrer para reverter o declínio de longo prazo.

A estagnação dos salários médios e o declínio da parte do trabalho podem ter consequências tanto sociais como económicas. No lado social, a desconexão entre crescimento económico e crescimento salarial significa que os trabalhadores e as suas famílias não sentem que recebem uma parcela justa dos frutos do progresso económico, gerando potencialmente frustração. Pelo lado económico, participações mais elevadas nos lucros nos países desenvolvidos não conduzem muitas vezes a mais investimento (ILO e OECD, 2015), ao mesmo tempo que o baixo crescimento salarial reduz o consumo das famílias, o que pode fazer diminuir a procura agregada, especialmente quando se verifica uma estagnação dos salários simultaneamente em grandes economias. Neste contexto, o aumento dos salários na Alemanha e nos Estados Unidos em 2015 teve efeitos económicos positivos para além das fronteiras desses países. Quando economicamente viável, deverá ser apoiado ou encorajado um maior crescimento salarial. Claro que isto não se aplica a todos os países, dado que em alguns países um maior crescimento salarial pode provocar o aumento dos custos do trabalho dum modo que não seja sustentável para as empresas, e pode ter como resultado reduções significativas nas exportações ou no investimento. São por isso necessárias abordagens diferenciadas específicas para cada país.

No contexto actual, a coordenação de políticas a nível global continua a ser importante para evitar a prossecução simultânea por demasiados países de políticas de moderação salarial ou cortes salariais com vista ao aumento das exportações. Se essas políticas forem prosseguidas simultaneamente em demasiados países, tal poderá conduzir a uma diminuição da procura agregada regional ou global e à deflação. A inclusão de políticas salariais na agenda das recentes reuniões do G20 foi um desenvolvimento positivo. O G20 apelou em 2016 para a implementação de políticas macroeconómicas para se alcançar um crescimento substancial dos salários e da produtividade, e para princípios de política salarial sustentável nos quais políticas e aspetos institucionais do mercado de trabalho reforçados - tais como salários mínimos e negociação coletiva - poderiam ajudar a que os aumentos salariais refletissem de forma mais adequada melhorias no crescimento da produtividade. Isto seguiu-se à aceitação das *Policy priorities on labour income shares and inequality* no G20 em 2015, e que também identificaram a desigualdade salarial excessiva como um risco social e também económico.

13 Possíveis medidas específicas a nível de país para reduzir a excessiva desigualdade salarial

O que poderá ser feito para reduzir as desigualdades excessivas a nível? A segunda parte do relatório deste ano fornece novos dados sobre o tema da desigualdade salarial, mostrando que os salários e a desigualdade salarial são determinados não apenas pelas características relacionadas com as competências dos indivíduos (como o nível de educação, idade ou antiguidade), mas também pela desigualdade salarial entre as empresas e dentro das empresas. Esta abordagem sublinha o facto de que reduzir a desigualdade salarial requer não só aumentar as competências dos trabalhadores, mas também a introdução de medidas que possam reduzir tanto a desigualdade nos salários médios entre empresas como a desigualdade salarial dentro das empresas. Nos parágrafos seguintes discutiremos algumas das opções possíveis e como elas podem afetar a desigualdade entre e dentro das empresas.

13.1 Salários mínimos e negociação coletiva

Os salários mínimos e a negociação coletiva têm o potencial de reduzir simultaneamente a desigualdade entre e dentro das empresas. A experiência no Brasil, por exemplo, mostra que um salário mínimo pode comprimir a distribuição de salários nas empresas de salários mais baixos, reduzindo assim a desigualdade dentro da empresa; mas ao mesmo tempo, elevando as remunerações médias das empresas com salários mais baixos, também conduz a alguma convergência de remunerações entre empresas (Alvarez et al., 2016; Engbom e Moser, 2016). A negociação coletiva também pode da mesma forma ajudar na redução da desigualdade salarial dentro e entre as empresas. Mas a literatura mostra que as diferenças na forma como a negociação coletiva está organizada tem efeitos diferentes. Quando a negociação coletiva se aplica a nível nacional, setorial ou para um ramo de atividade em configurações multi-empregador

com coordenação aos vários níveis, uma maior proporção de trabalhadores fica coberta e é provável que a desigualdade seja reduzida dentro e entre as empresas. A extensão dos acordos coletivos pelos governos a todos os trabalhadores num determinado setor ou país pode reforçar estes efeitos. Quando o sistema de negociação coletiva é reduzido, tendo lugar a nível da empresa ou do local de trabalho, o efeito restringe-se à desigualdade salarial dentro destas empresas. Assim não é de admirar que a desigualdade salarial tende a ser menor em países com um sistema inclusivo de negociação coletiva (Alvarez et al., 2016; Engbom e Moser, 2016).

A OIT tem normas internacionais do trabalho sobre salários mínimos e negociação coletiva, e publicou recentemente guias práticos sobre os dois temas (ILO, 2015d e 2016e). No que se refere aos salários mínimos, algumas das principais dimensões da concepção das políticas incluem a garantia de uma ampla cobertura legal; a consulta plena ou a participação directa dos parceiros sociais; definir e ajustar o nível de forma a ter em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, bem como factores económicos, incluindo a manutenção de um nível elevado de emprego; e tomar as medidas adequadas para uma aplicação eficaz. No que respeita à negociação colectiva, a Convenção (N.º 98) sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva, 1949, estabelece os princípios fundamentais que permitem o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva. Isto é complementado pela Convenção (N.º 154) sobre a negociação colectiva, 1981, cujo objectivo é promover a negociação colectiva voluntária e desenvolvida pelas partes que representam organizações livres e independentes. Embora a negociação coletiva seja um processo voluntário, os países precisam de estabelecer um quadro facilitador no qual a negociação possa ser encorajada e promovida, tanto através da legislação como da criação de instituições de apoio. Os guias práticos da OIT apontam também para a complementaridade dos salários mínimos e da negociação coletiva como instrumentos de política, tendo ambos intervenção no tratamento de aspectos específicos da estagnação salarial e da desigualdade salarial em diferentes países.

Nos últimos anos foram apresentadas novas propostas e iniciativas para combater a crescente desigualdade entre empresas, particularmente entre os compradores e os respetivos subcontratantes, com o objetivo de assegurar a inclusão de todas as partes da cadeia de abastecimento nos acordos de negociação coletiva. A nível internacional, algumas empresas reconheceram a dificuldade em aumentar os salários ao nível da empresa num ambiente competitivo no qual os compradores podem adquirir os produtos pelos preços mais baixos. Uma iniciativa interessante a este respeito é a decisão de algumas das maiores marcas a nível global tomarem uma iniciativa conjunta com os fabricantes e sindicatos para a promoção da negociação coletiva multi empregador a nível setorial em países produtores de vestuário.²²

13.2 Salários de topo: Auto regulação ou mais regulação?

Dada a magnitude da desigualdade salarial dentro das empresas documentada neste relatório, é claro que as empresas têm o seu próprio papel a desempenhar na auto regulação para que a desigualdade salarial não ultrapasse limites socialmente aceitáveis. As empresas desempenham um papel importante na sociedade e, por conseguinte, devem

não só prestar contas aos seus accionistas, mas também ter em conta o grande impacto que podem ter sobre a desigualdade e a coesão social.

Tem sido realçado que, num mundo ideal, a remuneração excessiva dos executivos poderia ser corrigida pela ação de uma massa crítica de executivos responsáveis e com princípios éticos, que poderiam demonstrar valores de responsabilidade e justiça (Massie, Collier e Crotty, 2014). Talvez de forma mais realista, as empresas possam tomar medidas em matéria de remuneração justa através de políticas de remuneração a nível da empresa. Tanto as organizações de trabalhadores como de empregadores têm um papel importante a desempenhar a este respeito. A presença de representantes dos trabalhadores nas comissões de salários a nível de empresa poderia ajudar neste ponto. Os parceiros sociais poderiam igualmente formular recomendações sobre a política de remunerações aos seus membros. Em França, por exemplo, duas organizações de empregadores publicaram conjuntamente um conjunto de recomendações sobre códigos de conduta, bem como a remuneração dos gestores de empresas cotadas em bolsa (AFEP, 2008 e 2013). As iniciativas de responsabilidade social das empresas (RSE) também podem ajudar neste domínio. Esses instrumentos podem contribuir para uma cultura de empresa socialmente responsável. A OIT nas suas *Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises* considera que “empresas sustentáveis empenham-se no diálogo social e em boas relações de trabalho, tais como negociação coletiva e informação, consulta e participação dos trabalhadores. Estes são instrumentos efetivos para criar situações *win-win*, dado que promovem valores partilhados, confiança e cooperação, e comportamentos socialmente responsáveis” (ILO, 2007, p.5).

Contudo na prática, parece que muitos CEO determinam efetivamente os seus próprios salários, e os acionistas têm sido frequentemente incapazes de fixar uma remuneração justa para os executivos, de acordo com os valores sociais ou até com o desempenho da empresa. Isso levou a uma ação legislativa em alguns países, para fortalecer a transparência sobre remunerações e a possibilidade de os acionistas terem “uma palavra a dizer sobre salários”, inclusive tornando em alguns casos obrigatórias as recomendações dos acionistas. A obrigação de divulgar as remunerações poderia ser alargada para os que têm os maiores rendimentos para além dos CEO, e também para as empresas não cotadas. Ao mesmo tempo, há que reconhecer que os acionistas podem ter interesse em apoiar os sistemas de remuneração dos CEO concebidos sobre o valor das ações, em vez do desempenho da empresa a longo prazo. Isto levanta a questão de se saber se é necessária mais regulação para desencorajar esses sistemas de remuneração. Alguns governos e atores políticos sugeriram recentemente medidas mais firmes nesse sentido, em resposta à reação popular contra a desigualdade e a percepção de injustiça nos sistemas económicos (ver May 2016).

13.3 Crescimento da produtividade para empresas sustentáveis

Dado que as diferenças nos salários médios entre empresas são uma determinante importante de desigualdade salarial em geral, a promoção do crescimento da produtividade entre empresas sustentáveis pode simultaneamente permitir salários médios mais elevados e reduzir a desigualdade salarial. Não é necessário existir um *trade-off* entre crescimento e desigualdade. Espera-se que as políticas que conduzam à convergência na distribuição da produtividade das empresas também ajudem a reduzir a diferença

salarial entre os trabalhadores. Exemplos dessas políticas podem ser políticas setoriais que promovam o emprego e o crescimento da produtividade das pequenas e médias empresas, ou investimentos em inovação que melhorem a qualidade dos produtos. Nos países em desenvolvimento, a transformação estrutural de setores de baixa produtividade para setores de alta produtividade pode desempenhar um papel importante nesse sentido. Isto geralmente requer e também promove uma acumulação de competências e, eventualmente, uma oferta crescente de trabalhadores com maiores níveis de educação. Os governos podem facilitar estes desenvolvimentos através de um ensino público de qualidade, programas de desenvolvimento de competências e serviços que visam adequar a oferta à procura de empregos. Uma oferta crescente de trabalhadores mais qualificados pode também fazer subir os salários dos trabalhadores pouco qualificados em relação aos trabalhadores mais qualificados e assim reduzir a desigualdade.

No entanto, a premissa de que as políticas que conduzem a ganhos de produtividade entre as empresas com menores salários também leva a aumentos salariais na base da distribuição, estreitando assim a disparidade de rendimentos, continua a ser uma hipótese com pouca evidência empírica a apoiá-la. Ainda que a desigualdade crescente entre empresas se fique a dever à polarização e ao *outsourcing*, pode existir pouca margem para melhorar a produtividade no segmento de baixo valor acrescentado. Existem também exemplos nas cadeias de fornecimento globais, que mostram que os ganhos de produtividade em empresas que produzem, por exemplo, vestuário, em países em desenvolvimento se traduzem em preços mais baixos para os compradores em vez de salários mais altos para os trabalhadores. Assim, uma maior produtividade em empresas de baixos salários pode precisar de ser acompanhada por políticas salariais mais fortes e mecanismos de negociação coletiva.

Em termos mais gerais, as *Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises* formuladas pela OIT em 2007, reconhecem que a desigualdade e a discriminação são incompatíveis com o desenvolvimento das empresas sustentáveis e realçam a importância de um ambiente que conduza à criação e ao crescimento ou transformação de empresas numa base sustentável. Esse ambiente favorável alia a legítima procura do lucro que é um dos motores do crescimento económico, com o imperativo de desenvolvimento que respeite a dignidade humana, a sustentabilidade ambiental e o trabalho digno. Um grande número de fatores intervêm aqui, incluindo a paz e a estabilidade política, a boa governação, o diálogo social, o respeito pelos direitos humanos e as normas internacionais do trabalho, uma política macroeconómica estável, o desenvolvimento de uma cultura empresarial, um ambiente jurídico e regulamentar favorável, o acesso aos serviços financeiros, às tecnologias da informação e comunicação e às infra-estruturas físicas (ILO, 2007).

13.4 Disparidades salariais entre homens e mulheres e outras disparidades

As disparidades salariais de género - diferenças nos salários médios entre homens e mulheres - permanecem uma preocupação global. O relatório sublinhou o facto de, embora as disparidades salariais entre homens e mulheres se verificarem em todos os tipos de empresas, elas existem particularmente entre as empresas com salários médios elevados. Este facto sugere que a avaliação de funções a nível da empresa continua a ser um complemento essencial à legislação que garante o direito à igualdade salarial

para trabalho de igual valor, à aplicação efetiva deste direito pelos governos, e ao acesso efetivo destes trabalhadores à justiça para reclamar este direito. Medidas tendo em vista manter os salários dos CEO dentro de certos limites (como discutido anteriormente) também são suscetíveis de estreitar a ampla disparidade salarial entre homens e mulheres que ocupam postos de direção executiva, documentada no relatório (ver também ILO, 2015a, pp.60-61).

Também os aspetos institucionais do mercado de trabalho e as políticas salariais só serão verdadeiramente eficazes na redução das desigualdades se incluírem e protegerem os grupos vulneráveis, desfavorecidos ou sujeitos a discriminação. Por exemplo, se as leis estabelecem salários mais baixos para setores ou profissões predominantemente desempenhadas por mulheres, ou se excluem os migrantes da cobertura da legislação sobre salário mínimo, esses grupos continuarão a sofrer desigualdades e, além disso, haverá uma pressão para a baixa de todos os salários e, principalmente, para as categorias de salários mais baixos e médios. Este ponto adquire uma nova relevância no contexto dos intensos debates em curso sobre o emprego e os salários dos trabalhadores migrantes e dos refugiados. As disparidades salariais entre os trabalhadores das economias do setor formal e informal podem ser reduzidas através de políticas que facilitem a transição do setor informal para o formal tanto para os trabalhadores como para as empresas.

14 Outras medidas para redução das desigualdades

As medidas agora discutidas não constituem, certamente, um relato completo sobre o modo como a desigualdade pode ser reduzida. A este respeito convém lembrar que o *Relatório Global sobre os Salários* é publicado de dois em dois anos e que a edição anterior analisou a relação entre salários, rendimento das famílias e desigualdade crescente, investigando também o impacto das questões de gênero, estatuto dos migrantes e da economia informal nos salários e na desigualdade. O relatório mostrou empiricamente que as tendências salariais e as oportunidades de emprego remunerado têm um impacto importante na desigualdade do rendimento das famílias. Sugeriu-se assim que os esforços para reduzir a desigualdade de rendimento através da educação, da tributação progressiva, das transferências sociais e outros meios deveriam ser complementados por políticas que promovam empregos dignos. O mais recente relatório do Banco Mundial chega a uma conclusão semelhante, enfatizando “a importância dos mercados de trabalho ao traduzir crescimento económico em redução da desigualdade, aumentando oportunidades de emprego e ganhos” (World Bank, 2016, p.2). Uma vez que as áreas políticas abordadas no anterior relatório global sobre os salários continuam a ser relevantes, destacamos aqui resumidamente algumas delas.

14.1 Políticas fiscais: Impostos e transferências

As políticas fiscais, sob a forma de impostos e transferências, são necessárias para abordar a desigualdade global de rendimento (OIT, 2015a, pp. 63-64). Em muitas economias desenvolvidas os sistemas fiscais tornaram-se menos progressivos nos últimos anos, ampliando a desigualdade que se verifica no mercado de trabalho. As reformas direcionadas para combater a evasão fiscal por parte de empresas e de particulares e que oferecem benefícios fiscais para agregados familiares de baixo rendimento podem restituir alguma da progressividade perdida nos sistemas de impostos. A evasão fiscal tornou-se recentemente uma questão importante em muitos debates políticos nacionais, sugerindo que pode ser a altura adequada para essas reformas. É também essencial que a política orçamental aborde a desigualdade através de transferências, em que os pagamentos são feitos aos agregados de baixo rendimento, quer diretamente em dinheiro ou sob a forma de oportunidades de emprego público ou garantias de emprego, ou ainda de subsídios aos alimentos ou à produção. Os regimes públicos de pensões, a educação e os cuidados de saúde são também instrumentos poderosos para reduzir a desigualdade no presente e no futuro (ILO, 2014b).

Impostos sobre o rendimento mais acentuados e progressivos também são por vezes encarados como uma forma de contribuir para reduzir os salários dos executivos, reduzindo os incentivos para os CEO exigirem remunerações que excedam um determinado limiar. Muitas estratégias são atualmente usadas em matéria de evasão fiscal, como a deslocalização de escritórios de empresas ou a exploração das diversas lacunas na legislação nacional sobre tributação. No entanto, o conhecimento público e a reação às recentes revelações sobre remuneração dos executivos e evasão fiscal podem começar a limitar a viabilidade dessas estratégias. Os níveis de tributação sobre rendimento do capital e atividade empresarial deveriam talvez também

ser examinados à luz do objectivo social de redução da desigualdade. Uma medida que merece ser explorada pode ser a limitação das deduções fiscais que as empresas podem fazer quando pagam salários acima de um certo limiar (expressos, por exemplo, em múltiplos do salário mínimo na empresa), de modo que o público não subsidie remunerações anormalmente elevadas resultantes da transferência dos encargos para os contribuintes. Estas vias para o uso da tributação para tratar remunerações elevadas nas empresas ilustram a complexidade da política tributária e também a interação das políticas existentes, que muitas vezes fornecem privilégios que aumentam a desigualdade.

14.2 Políticas que afetam indiretamente os salários e a distribuição salarial

As políticas que afetam indiretamente os salários e a distribuição salarial são elementos importantes para uma resposta abrangente. Estas incluem o acesso à educação de qualidade, programas contínuos de melhoria de competências da mão-de-obra e melhor correspondência entre os que procuram emprego e os empregos existentes. Também incluem políticas direcionadas para corrigir os diferenciais salariais que ocorrem frequentemente entre os trabalhadores em formas atípicas de emprego (especialmente trabalhadores temporários e de agências de trabalho temporário), formas que estão em crescimento em muitos países industrializados e com tendência para aumentar nos países em desenvolvimento em segmentos do mercado de trabalho anteriormente associados a formas “típicas” de emprego. As medidas a adotar devem procurar alargar aos trabalhadores em situações de emprego atípico as proteções já proporcionadas aos trabalhadores com relações de trabalho tradicionais, assim como harmonizar as proteções disponíveis para as diferentes formas de emprego. Isto levaria à implementação do princípio da igualdade de tratamento entre os trabalhadores, evitando a discriminação baseada na situação face ao emprego, assim como à redução da discriminação indireta entre homens e mulheres e assegurando que o trabalho atípico não é usado apenas com o objetivo de baixar os custos do trabalho oferecendo pior remuneração e piores condições de trabalho a certas categorias de trabalhadores (ILO, 2016b).

Quando os governos e os parceiros sociais debatem as formas de combater o aumento da desigualdade, é importante lembrar que os drásticos aumentos ocorridos no mercado de trabalho e no nível empresarial colocam uma maior carga nos esforços para combater a desigualdade através de impostos e transferências. Isto ocorre numa época em que os sistemas de tributação em muitos países se tornaram menos progressivos e a capacidade de os governos cobrarem impostos tem sido desafiada pela evasão fiscal e pelas estratégias transfronteiriças de transferência de lucros. Isto sugere que a desigualdade só será efetivamente combatida quando abordada tanto por políticas ambiciosas de mercado de trabalho e sociais que tenham um efeito direto sobre a desigualdade salarial, e por meio de medidas redistributivas fora do mercado de trabalho. É sem dúvida necessária uma ação mais vigorosa e ambiciosa para implementar políticas salariais a todos os níveis que assegurem a todos uma parte justa dos frutos do progresso.

Tendências salariais globais Questões metodológicas

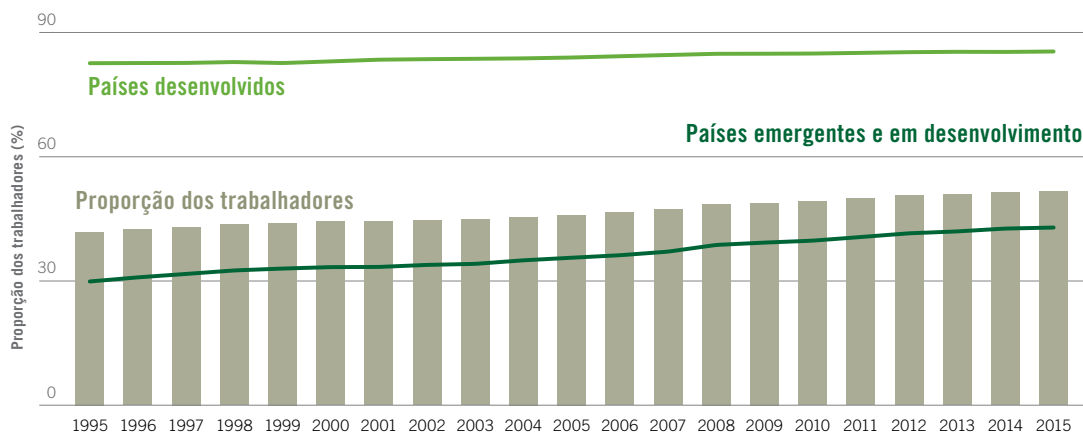
A metodologia utilizada para calcular as tendências globais e regionais dos salários foi desenvolvida pelo Departamento da OIT *Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch* (INWORK) para as edições anteriores do *Relatório Global sobre os Salários* em colaboração com o Departamento de Estatística, no seguimento de propostas formuladas por um consultor da OIT e três avaliações inter pares levadas a cabo por quatro peritos independentes. Neste anexo é descrita a metodologia adotada em resultado deste processo.

Conceitos e definições

De acordo com a classificação internacional da situação na profissão (CISP-93), “trabalhadores por conta de outrem” são os trabalhadores que têm um “emprego remunerado”, ou seja, um emprego em que a remuneração base não está diretamente dependente das receitas da entidade patronal. Na categoria “trabalhadores por conta de outrem” estão incluídos os trabalhadores por conta de outrem permanentes, os trabalhadores com contratos a prazo, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores ao domicílio, os trabalhadores sazonais e outras categorias de trabalhadores com emprego remunerado (ILO, 1993).

À medida que as economias avançam em termos de desenvolvimento económico, a proporção de trabalhadores que passam a ser trabalhadores por conta de outrem aumenta: isto acontece porque os trabalhadores por conta de outrem encontram melhores oportunidades como trabalhadores com um salário. A participação das mulheres no mercado de trabalho também tende a apresentar uma relação positiva com o desenvolvimento económico. Daqui resulta que, as tendências salariais estão a afetar uma parte cada vez maior da população com emprego no mundo. Simultaneamente, nem todas as pessoas que trabalham são trabalhadores com salário. Muitos são trabalhadores por conta própria, especialmente nos países em desenvolvimento, ou trabalhadores familiares não remunerados. Esses trabalhadores recebem um rendimento pelo seu trabalho, mas não um salário de um empregador.

A Figura A1 mostra que a proporção de trabalhadores que recebem um salário (ou trabalhadores por conta de outrem) se verificou um aumento de cerca de 10 pontos percentuais nos últimos 20 anos, aumentando de 41,8 por cento em 1995 para 51,6 por cento em 2015. Nos países desenvolvidos, onde a incidência de trabalhadores por conta própria é relativamente baixa e a participação das mulheres é mais elevada, a percentagem de trabalhadores por conta de outrem em relação ao total da população com emprego permaneceu elevada e estável durante o período considerado. Consequentemente, o

Figura A1 Proporção dos trabalhadores pagos no emprego total, 1995–2015

Nota: Os grupos de países são os utilizados pela OIT.

Fonte: ILO, 2015c.

Caixa A1 O que são salários?

Sempre que possível os salários neste relatório são definidos de acordo com a definição de ganhos adotada pela 12.^a Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (ILO, 1973). Incluem:

(1) Salários e ordenados diretos devidos pelo tempo trabalhado e pelo trabalho realizado. Cobrem: (i) pagamentos pelo tempo trabalhado dos trabalhadores contratados na base duma taxa de salário; (ii) incentivos de pagamento aos trabalhadores contratados na base duma taxa de salário (iii) ganhos dos trabalhadores pagos à peça (excluindo pagamentos de horas extraordinárias); (iv) majorações por horas extraordinárias, trabalho por turnos, noturno e nos feriados; e (v) comissões pagas a pessoal com funções comerciais ou a outro pessoal. Estão incluídos: prémios por antiguidade e competências especiais; pagamentos por diferenças geográficas; prémios por responsabilidade; pagamentos por trabalhos sujos, perigosos ou penosos; pagamentos por sistemas de salários garantidos; subsídios de custo de vida e outros subsídios.

(2) Remuneração pelo tempo não trabalhado compreende: pagamentos diretos aos trabalhadores em relação aos feriados públicos, férias anuais, e outros períodos de descanso pagos pelo empregador.

(3) Os bónus e gratificações cobrem: bónus sazonais e de final de ano; pagamentos adicionais em relação aos períodos de férias (suplementares ao salário normal); e bónus de participação nos lucros. Os ganhos incluem ganhos pagos em dinheiro e em espécie, que se devem distinguir uns dos outros.

Também existem conceitos relacionados que são mais amplos. Por exemplo, os custos do trabalho incluem os ganhos, mas incluem outros elementos tais como: alimentação, bebidas, gasolina e outros pagamentos em espécie, e custos da habitação dos trabalhadores suportados pelos empregadores, despesas dos empregadores com a segurança social; custos da formação profissional; custos dos serviços sociais (por exemplo, cantinas, instalações recreativas); custos do trabalho não classificados noutras partes (por exemplo custo de vestuário); e impostos considerados como custos do trabalho (por exemplo impostos sobre o trabalho ou sobre os salários pagos). Para uma descrição detalhada destes elementos, ver ILO, 1996.

Fonte: ILO, 1973.

aumento global deve-se principalmente aos países emergentes e em desenvolvimento, onde se verificou um aumento de 13 pontos percentuais (de 29,9 por cento para 42,9 por cento) nos trabalhadores por conta de outrem em duas décadas desde 1995.

A palavra “salário” refere-se ao total da remuneração bruta, incluindo bónus regulares recebidos pelos trabalhadores por conta de outrem durante um período específico de tempo, pelo tempo trabalhado, bem como pelo tempo não trabalhado, como férias anuais remuneradas e licenças pagas por doença. Essencialmente, corresponde ao conceito de “remuneração total em dinheiro”, que é a principal componente do rendimento ligado ao emprego remunerado. (ILO, 1998). Exclui as contribuições dos empregadores para a segurança social.

Salários, no presente contexto, refere-se a salários médios mensais reais dos trabalhadores por conta de outrem. Sempre que possível, foram recolhidos dados que se referem a todos os trabalhadores por conta de outrem (mais do que a um subconjunto, como trabalhadores por conta de outrem da indústria transformadora ou a trabalhadores por conta de outrem a tempo completo).²⁵ Para ajustar a influência da variação de preços ao longo de períodos de tempo diferentes, os salários são medidos em termos reais, ou seja, os dados sobre os salários nominais são ajustados relativamente à inflação de preços no consumidor no respectivo país.²⁶ O crescimento real dos salários refere-se às alterações anuais na média de salários reais mensais de todos os trabalhadores por conta de outrem.

Abordagem pelo método dos censos

A metodologia utilizada para as estimativas globais e regionais constitui um método censitário com tratamento de não-respostas. Na abordagem pelo método dos censos, o objetivo é encontrar dados sobre salários para todos os países e desenvolver um tratamento explícito no caso de não resposta total (ver “Tratamento da não resposta”, a seguir). Tentámos recolher dados sobre salários para um total de 177 países e territórios, agrupados em seis regiões distintas. Para permitir uma comparação mais fácil com as tendências regionais de emprego, os nossos agrupamentos são compatíveis com os utilizados no modelo do *Global Employment Trends* (GET) da OIT (ver Anexo II, Quadros A1 e A2). Os Quadros A3 e A4 indicam a cobertura global e regional (ver o Anexo III).

Tratamento das não-respostas

Em alguns países para os quais encontramos dados, as séries estatísticas estavam incompletas, no sentido de que não existiam dados relativos a alguns anos. O Quadro A5 fornece informações sobre cobertura para cada ano, de 2007 a 2015. Como esperado, a cobertura da base de dados é menor para os anos mais recentes uma vez que alguns serviços de estatística ainda estão a processar esses dados.

Embora a cobertura para o ano mais recente seja boa nas economias desenvolvidas e na Europa de Leste e Ásia Central, para o Médio Oriente e África não é tão boa. Também sinalizámos as taxas de crescimento regionais como “estimativas provisórias” quando se baseiam na cobertura de cerca de 75 por cento e como “estimativas provisórias”, quando a cobertura da nossa base de dados se situa em menos de 100 por cento, para chamar a atenção para o facto de que podem ser revistas, quando estiverem disponíveis mais dados.

Para tratar este tipo de não-resposta (ou seja, lacunas nos dados para os países abrangidos) foi utilizado um “quadro com base num modelo” para prever os valores em falta.²⁸ Isto é necessário de modo a manter constante o conjunto de países que responderam ao longo do tempo, e assim evitar os efeitos indesejados associados a uma amostra instável. Consoante a natureza dos pontos de dados em falta, foram utilizadas várias abordagens complementares que são descritas em detalhe no Anexo I da edição de 2010/11 do *Relatório Global sobre os Salários* (ILO, 2010a).

Tratamento da não-resposta total

Ponderação da resposta

Para ajustar a não-resposta total (quando não estão disponíveis dados de séries temporais sobre salários para um determinado país) foi usado um “quadro baseado no desenho da amostra” em que a não resposta foi considerada como um problema de amostragem. Devido ao facto de os países que não responderam poderem ter características salariais que diferem das de países que responderam, a não resposta pode introduzir um enviesamento nas estimativas finais. Uma abordagem padrão para reduzir o efeito adverso da não resposta é a de calcular a propensão de resposta de diferentes países e, em seguida, proceder à ponderação dos dados para os países que respondem pelo inverso da sua propensão para a resposta.²⁹ Isto implica que não sejam feitas imputações para países que não responderam.

Neste quadro, cada país responde com uma probabilidade ϕ_j e assume-se que os países respondem independentemente de qualquer outro (desenho da amostra de Poisson). Com a probabilidade da resposta, ϕ_j , é então possível calcular o total, Y , of para qualquer variável y_j :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (1)$$

pelo estimador

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (2)$$

em que U é a população e R o conjunto dos respondentes. Este estimador é não enviesado se as hipóteses forem verdadeiras (ver Tillé, 2001). No nosso caso, U constitui o universo de todos os países e territórios listados no quadro A1 e R são os países “respondentes” para os quais conseguimos encontrar dados com séries cronológicas para os salários.

A dificuldade é, contudo, que a propensão de um país para a resposta j , ϕ_j , dificuldade é, contudo, que a propensão de um país para a resposta. Muitos métodos de propensão para a resposta estão disponíveis na literatura (ver por exemplo, Tillé, 2001). No nosso caso, a propensão de resposta foi estimada, relacionando a resposta ou não-resposta de um determinado país com o seu número de trabalhadores por conta de outrem e a produtividade do trabalho (ou PIB por trabalhador por conta de outrem em PPC 2007. Isto é baseado na observação de que as estatísticas de salários estão mais facilmente disponíveis para os países mais ricos e maiores do que para os países mais pobres e mais pequenos. Escolhemos o número de trabalhadores por conta

de outrem e a produtividade do trabalho já que essas variáveis também são utilizadas para a calibragem e ponderação da dimensão (ver abaixo).³⁰

Para este fim, estimamos uma regressão logística com efeitos fixos, como se segue:

$$\text{prob}(\text{response}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2007} + \beta_2 n_{j2007}) \quad (3)$$

em que x_{j2007} é ln(PIB por pessoa empregada em 2007 US\$PPC) do país j no ano 2007, n_{j2007} é ln(número de empregados) em 2007, e Λ denota a função logística de distribuição acumulada (CDF).³¹ Foi escolhido o ano de 2007 porque é o ponto médio entre 1999 e 2015. Os efeitos fixos, α_h , são *dummies* para cada uma das regiões com dados incompletos (Ásia e Pacífico, América Latina e Caraíbas, Médio Oriente, África), enquanto as outras duas regiões com dados completos formam a categoria omitida de benchmarking. A regressão logística teve um universo de $N = 191$ casos e produziu um pseudo $R^2 = 0,399$. Os parâmetros estimados foram então usados para calcular a propensão de um país j para a resposta, φ_j .

A ponderação de resposta para um país j , ϕ_j , é então dada pela propensão inversa de resposta de um país:

$$\phi_j = \frac{1}{\varphi_j} \quad (4)$$

Fatores de calibragem

O processo de ajustamento final, geralmente conhecido por calibragem (ver Särndal e Deville, 1992), destina-se a assegurar a consistência da estimativa para agregados conhecidos. Este procedimento assegura a representação apropriada das diferentes regiões no cálculo final global. No presente contexto, a simples variável “número de trabalhadores por conta de outrem”, n , num dado ano t foi considerada para a calibragem. Neste caso simples, os fatores, γ_{jt} , são dados por

$$\gamma_{jt} = \frac{n_{ht}}{\hat{n}_{ht}}, j \in h \quad (5)$$

em que h representa a região a que o país j pertence, n_{ht} representa o número conhecido de empregados nessa região no ano t , e \hat{n}_{ht} constitui uma estimativa do número de trabalhadores por conta de outrem na região para o mesmo ano que foi obtido como o produto da soma das ponderações não calibradas e dos dados do emprego para os países que responderam dentro de cada região.³²

Os fatores de calibragem resultantes para o ano de 2015 foram 1,00 (Economias Desenvolvidas; Europa de Leste e Ásia Central), 0,98 (Ásia e Pacífico), 0,99 (América Latina e Caraíbas), 1,16 (África) e 1,14 (Estados Árabes). Dado que os fatores de calibragem são ou iguais ou estão muito perto de 1, estes resultados mostram que as estimativas \hat{n}_{ht} estavam já muito perto do número conhecido de trabalhadores por conta de outrem, n_{ht} , em cada região. É de referir que o processo de calibragem se repetiu para todos os anos de modo que o peso de cada região nas estimativas globais se altere ao longo do tempo em proporção com a parte aproximada da sua massa salarial.

Ponderadores das respostas calibradas

Os ponderadores das respostas calibradas, ϕ'_{jt} , são então obtidos multiplicando o ponderador da resposta inicial pelo fator de calibragem:

$$\phi'_{jt} = \phi_j \times \gamma_{jt} \quad (6)$$

A estimativa regional do número de trabalhadores com base nos pesos calibrados da resposta é igual ao número total de trabalhadores por conta de outrem conhecido na região num dado ano. Assim, os pesos das respostas calibradas ajustam as diferenças das não-resposta entre as regiões. Os pesos das respostas calibradas são iguais a 1 nas regiões onde os dados sobre salários estavam disponíveis para todos os países (Economias Desenvolvidas, Europa de Leste e Ásia Central). São maiores do que 1 para os países pequenos e com menor produtividade do trabalho uma vez que estes estão sub-representados entre os países que responderam.

Estimar tendências globais e regionais

Uma maneira intuitiva de pensar numa tendência salarial global (ou regional) é em termos da evolução do salário médio do mundo (ou de um região). Isso estaria de acordo com o conceito utilizado para outras estimativas bem conhecidas, tais como estimativas de crescimento do PIB *per capita* regional (publicadas pelo Banco Mundial) ou a mudança na produtividade do trabalho (ou PIB por pessoa com emprego).

O salário médio global, \bar{y}_t , para o período de referência t pode ser obtido dividindo a soma dos custos salariais pelo número total de trabalhadores:

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (7)$$

em que n_{jt} é o número de trabalhadores por conta de outrem num país j e \bar{y}_{jt} é a média de salários correspondente num país j , ambos no período t .

A mesma operação pode ser repetida para o período de tempo subsequente $t+1$ para obter \bar{y}_{t+1}^* , utilizando os salários deflacionados \bar{y}_{jt+1}^* e o número de trabalhadores por conta de outrem n_{t+1} . É então fácil calcular a taxa de crescimento do salário médio global, r .

No entanto, enquanto esta é uma forma conceptualmente atrativa para calcular as tendências salariais globais, ela envolve algumas dificuldades que não podemos ultrapassar de momento. Em particular, agregar salários nacionais como foi feito na equação (7), requer que sejam convertidos numa moeda comum, tal com o PPC. Esta conversão tornaria as estimativas sensíveis a revisões dos fatores de conversão de US\$ PPC. Também exigiria que as estatísticas nacionais sobre salários fossem harmonizadas, num conceito único de salários, a fim de tornar possível uma comparação rigorosa de níveis.³³

Mais importante, as alterações no salário médio global também pode ser influenciada por efeitos de composição que ocorrem quando a percentagem de trabalhadores por conta de outrem mudo de país para país. Por exemplo, se o número de trabalhadores remunerados caiu num país com altos salários, mas se aumentou (ou permaneceu constante) num país de dimensão semelhante com baixos salários, isso resultaria numa queda do salário médio global (embora os níveis salariais permanecessem constantes

em todos os países). Este efeito produz alterações no salário médio global difíceis de interpretar, dado que teríamos de diferenciar que parte foi devida a mudanças nos salários médios nacionais e que parte foi devida a efeitos de composição.

No entanto demos preferência a uma especificação alternativa para calcular a evolução salarial global que mantém o apelo intuitivo ao conceito acima apresentado, mas evita os seus desafios práticos. Para facilitar a interpretação, também pretendemos excluir efeitos devidos a mudanças na composição da população mundial com emprego. Por isso, evitamos o perigo de produzir um artifício estatístico de queda dos salários médios globais que poderia ser causado por uma deslocação no peso do emprego para países de baixos salários (mesmo quando os salários nos países estão realmente a crescer).

Quando o número de trabalhadores por conta de outrem em cada país se mantém constante, a taxa de crescimento global de salários pode ser expressa numa média ponderada das taxas de crescimento dos salários nos países individualmente:

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (8)$$

em que r_{jt} constitui o crescimento dos salários num país j num momento t e o peso do país, w_{jt} , é a parte do país j na massa salarial global, dada por:

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (9)$$

Embora tenhamos dados para o número de trabalhadores por conta de outrem, n_{jt} , para todos os países e períodos relevantes do modelo do *Global Employment Trends* da OIT, não podemos calcular equação (9) diretamente uma vez que os nossos dados sobre salários não estão numa moeda comum. Contudo, podemos de novo basear-nos na teoria económica *standard*, que sugere que os salários médios variam entre os países mais ou menos de acordo com a produtividade do trabalho.³⁴ Podemos assim calcular \bar{y}_j como uma proporção fixa da produtividade do trabalho, LP :

$$\hat{y}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (10)$$

em que α corresponde ao rácio médio dos salários sobre a produtividade do trabalho. Podemos além disso calcular o peso como

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (11)$$

que é igual a

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (12)$$

Substituindo \hat{w}_{jt} por w_{jt} e introduzindo os ponderadores da resposta calibrada, ϕ'_j , na equação (8) dá-nos a equação final utilizada para calcular o crescimento global dos salários:

$$r_t = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}} \quad (13)$$

e para o crescimento regional dos salários:

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \phi'_j \times \hat{w}_{jt}}, j \in h \quad (13')$$

em que h corresponde à região a que o país j pertence. Como se vê através das equações (13) e (13'), as taxas regionais e globais de crescimento dos salários constituem as médias ponderadas das tendências nacionais dos salários, em que ϕ'_j corrige as diferenças nas propensões para a resposta entre países.

Diferenças entre estimativas regionais e globais entre as várias edições do *Relatório Global sobre os Salários*

Desde 2010, quando teve início a publicação das estimativas sobre o crescimento regional e global dos salários utilizando a metodologia acima descrita, houve ligeiras revisões das estimativas históricas. Embora estas revisões sejam relativamente pequenas em algumas regiões, como nas economias desenvolvidas, na Europa de Leste e na Ásia Central, elas são mais frequentes e por vezes substanciais noutras regiões. As revisões das estimativas regionais podem ser explicadas por vários fatores, destacados aqui resumidamente.

- **Melhorias e revisões aos inquéritos que recolhem dados sobre os salários.** Ocorrem muitas vezes melhorias e revisões dos dados e inquéritos aos salários existentes. Podem incluir uma mudança na cobertura geográfica (por exemplo, de urbano para nacional), uma mudança na cobertura do setor (por exemplo, da indústria transformadora para todos os setores), uma mudança na cobertura dos trabalhadores (por exemplo, de apenas trabalhadores a tempo completo para todos os trabalhadores), etc. Na medida em que essas mudanças influenciam o crescimento dos salários, também podem influenciar a estimativa regional.
- **Exclusões.** Na América Latina, a Argentina foi excluída desde a edição de 2012 do *Relatório Global sobre os Salários* (ILO, 2012a) porque se identificaram inconsistências nas séries sobre salários.
- **Disponibilidade de novos dados provenientes de países respondentes e não respondentes.** Particularmente nas economias emergentes e em desenvolvimento, há frequentemente um atraso no tempo decorrido entre o processamento dos dados e/ou a sua disponibilização pública. Quando são disponibilizadas séries novas ou mais antigas, elas são incorporadas nas estimativas regionais.
- **Revisão de outras fontes de dados utilizadas para calcular as estimativas.** As revisões do IPC, do emprego total, do total de trabalhadores e da produtividade do trabalho ao longo do tempo, também podem influenciar as estimativas regionais e nacionais.

Quadro A1 Salário nominal por país e crescimento dos salários reais, 2013-15**Salário nominal***África*

País	Moeda	2013	2014	2015	Fonte
Argélia	DZD	36.104	37.826		Algeria National Statistical Office
Benim	XOF			46.596	Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
Botswana	BWP	5.009			Central Statistical Office of Botswana
Egito	EGP	3.298	3.493		Egypt Central Agency for Public Mobilization and Statistics*
Quênia	KES	42.886	46.095	50.355	Kenya National Bureau of Statistics
Lesoto	LSL	1.590	1.701	2.145	Lesotho Bureau of Statistics
Maurícia	MUR	23.785	24.607	25.933	Central Statistics Office of Mauritius
África do Sul	ZAR		15.959	17.034	Statistics South Africa
República Unida da Tanzânia	TZS	380.553	400.714		Tanzania National Bureau of Statistics
Uganda	UGX	491.000			Uganda Bureau of Statistics
Zâmbia	ZMK		2.344.000		Central Statistical Office of Zambia

* O inquérito sobre salários só cobre os trabalhadores com contratos a tempo completo.

Estados Árabes

País	Moeda	2013	2014	2015	Fonte
Bahrain	BHD	278	288	293	Kingdom of Bahrain Labour Market Regulatory Authority
Jordânia	JOD	463	463		Jordan Department of Statistics
Kuwait	KWD	647			Kuwait Central Statistical Office
Omã	OMR	378			Oman Ministry of the National Economy
Qatar	QAR	9.667	10.483	10.568	Qatar Statistics Authority
Cisjordânia e Faixa de Gaza	ILS	1.744	1.805	1.803	Palestinian Central Bureau of Statistics

Américas

País	Moeda	2013	2014	2015	Fonte
Brasil	BRL	1.891	2.062	2.174	Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE)
Canadá	CAD	3.949	4.053	4.126	Statistics Canada
Costa Rica	CRC	531.926	568.158	579.249	Central Bank of Costa Rica
Cuba	CUP	471	584		Cuba National Office of Statistics
República Dominicana	DOP	13.538	13.661	15.309	Oficina Nacional de Estadística
Equador	USD	573	585		ILO SIALC
El Salvador	USD	302	298		Ministry of the Economy and General Direction for Statistics and Census
Guatemala	GTQ	2.026	2.184	2.186	Guatemala National Institute of Statistics
Honduras	HNL		6.577		Honduras National Statistical Institute
Jamaica	JMD	81.408	82.740	83.784	Statistical Institute of Jamaica
México	MXN	6.406	6.376	6.580	Mexico National Employment Service Job Portal
Nicarágua	NIO	7.463	8.147	8.714	Ministry of Labour of Nicaragua (MITRAB)
Panamá	PAB	987	1.042		Panama National Institute of Statistics and Census
Peru	PEN	1.413			Peru National Institute of Statistics
Porto Rico	USD	2.240	2.258	2.288	US Bureau of Labor Statistics
Estados Unidos	USD	3.577	3.662	3.746	US Bureau of Labor Statistics

Ásia e Pacífico

País	Moeda	2013	2014	2015	Fonte
Austrália	AUD	4.808	4.879	4.946	Australian Bureau of Statistics
Camboja	KHR	505.186	642.000		National Institute of Statistics
China	CNY	4.290	4.697	5.169	National Bureau of Statistics China
Hong Kong (China)	HKD	13.807	14.240	14.848	Census and Statistics Department of Hong Kong*
Índia	INR	9.194			Government of India Ministry of Statistics and Programme Implementation
Indonésia	IDR	1.917.152	1.952.589	2.069.306	Statistics Indonesia of the Republic of Indonesia
República Islâmica do Irão	IRR	5.110.000			Statistical Centre of Iran
Japão	JPY	324.000	329.600	333.300	Japan Ministry of Health Labour and Welfare*
República da Coreia	KRW	3.110.992	3.189.995	3.300.091	Ministry of Labour of Korea
Macau (China)	MOP	12.145	13.145	13.805	Statistics and Census Service Macao SAR Government*
Malásia	MYR	2.659	2.775	2.947	Department of Statistics of Malaysia
Mongólia	MNT		796.600	852.675	Mongolia National Statistical Office
Nova Zelândia	NZD	4.169	4.294	4.424	Statistics New Zealand
Paquistão	PKR	12.118	13.155	14.971	Government of Pakistan Statistics Division
Filipinas	PHP	9.107	9.582	10.113	National Statistical Office of the Philippines
Singapura	SGD	4.622	4.727	4.892	Statistics Singapore
Taiwan (China)	TWD	45.664	47.300	48.490	National Statistics Republic of China (Taiwan)
Tailândia	THB	12.003	13.244	13.487	National Statistical Office of Thailand
Vietname	VND	4.120.000	4.473.000	4.716.000	General Statistics Office of Vietnam

* O inquérito sobre salários só cobre os trabalhadores com contratos a tempo completo.

Europa e Ásia Central

País	Moeda	2013	2014	2015	Fonte
Albânia	ALL	36.993	37.323		Albania National Institute of Statistics
Arménia	AMD	146.524	158.580	171.615	National Statistics Service of Armenia
Áustria	EUR	3.350	3.420		Statistics Austria
Azerbaijão	AZN	425	445	466	State Statistical Committee of the Republic of Azerbaijan
Bielorrússia	BYR	5.061.418	6.052.367	6.714.997	Republic of Belarus Official Statistics
Bélgica	EUR	2.974	3.079		Belgium Ministry of the Economic Affairs
Bósnia e Herzegovina	BAM	1.291	1.290	1.289	Agency of Statistics for Bosnia and Herzegovina

País	Moeda	2013	2014	2015	Fonte
Bulgária	BGN	775	822	894	Bulgarian National Statistical Institute
Croácia	HRK	7.926	7.951		Republic of Croatia Central Bureau of Statistics
Chipre	EUR	1.945	1.892	1.878	Statistical Service of Cyprus
República Checa	CZK	26.211	26.802	27.811	Czech Statistical Office
Dinamarca	DKK	38.525	38.958	39.575	Statistics Denmark
Estónia	EUR	949	1.005	1.065	Statistics Estonia
Finlândia	EUR	3.284	3.308	3.333	Statistics Finland*
França	EUR	2.829			INSEE - National Institute of Statistics and Economic Studies*
Geórgia	GEL	773	818		National Statistics Office of Georgia
Alemanha	EUR	2.575	2.645	2.722	Federal Statistical Office of Germany
Hungria	HUF	230.714	237.695	247.784	Hungarian Central Statistic Office*
Islândia	ISK	398.000	415.000		Statistics Iceland
Irlanda	EUR	2.986	2.981	3.037	Central Statistics Office of Ireland
Israel	ILS	9.030	9.317		Israel Central Bureau of Statistics
Itália	EUR	2.140	2.149	2.173	Italy National Bureau of Statistics
Quirguistão	KGS	11.341	12.285		National Statistical Committee of the Kyrgyz Republic
Letónia	EUR	716	765	818	Statistics Latvia
Lituânia	EUR	646	677	714	Statistics Lithuania
Luxemburgo	EUR	4.508	4.619		STATEC Luxembourg
Malta	EUR	1.321	1.341	1.380	Malta National Statistics Office
República da Moldávia	MDL	3.674	4.090		National Bureau of Statistics Moldova
Montenegro	EUR	726	723		Statistical Office of Montenegro
Holanda	EUR	2.337	2.359	2.405	Statistics Netherlands
Noruega	NOK	41.000	42.300	43.400	Statistics Norway
Polónia	PLN	3.659	3.777	3.900	Central Statistical Office of Poland
Portugal	EUR	1.093	1.092		Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social*
Roménia	RON	2.163	2.328		Romanian National Institute of Statistic
Federação Russa	RUB	29.792	32.495	33.981	Russia Federal State Statistics Service
Sérvia	RSD	60.708	61.426	61.145	Statistical Office of the Republic of Serbia

País	Moeda	2013	2014	2015	Fonte
Eslováquia	EUR	824	858	883	Statistical Office of the Slovak Republic
Eslovênia	EUR	1.523	1.540	1.556	Statistical Office of the Republic of Slovenia*
Espanha	EUR	1.884	1.882	1.902	Spain National Statistics Institute
Suécia	SEK	30.600	31.400	32.000	Statistics Sweden
Suíça	CHF		7.308		Swiss Federal Statistical Office
Tajiquistão	TJS	695	816	879	State Committee on Statistics of Tajikistan
Antiga República Jugoslava da Macedónia	MKD	31.025	31.325	32.173	Republic of Macedonia State Statistical Office
Turquemenistão	TMM	1.047	1.153	1.263	State Committee of Turkmenistan Statistics
Ucrânia	UAH	3.282	3.480	4.195	State Committee of Statistics of Ukraine
Reino Unido	GBP	2.172	2.173	2.202	UK National Statistics

* O inquérito sobre salários só cobre os trabalhadores com contratos a tempo completo.

Estimativa de crescimento dos salários reais

África

País	2013	2014	2015
Argélia	10,1	1,8	
Benim	2,1	2,1	2,1
Botswana	-1,7		
Egito	11,0	-3,8	
Quênia	10,7	0,1	2,1
Lesoto	3,2	2,9	20,4
Maurícia	8,9	0,2	4,1
Marrocos	0,3	1,7	1,5
Moçambique	4,5	17,9	
África do Sul	0,0	-0,3	2,2
República Unida da Tanzânia	-1,1	-0,8	
Tunísia	0,3	0,6	1,3
Uganda	2,0		
Zâmbia	9,6	9,6	

Estados Árabes

País	2013	2014	2015
Bahrain	-4,2	0,9	-0,1
Jordânia	1,1	-2,8	
Kuwait	-7,1		
Omã	6,7		
Qatar	8,3	5,0	-0,9
Arábia Saudita	5,6	9,3	5,2
Cisjordânia e Faixa de Gaza	-0,8	1,7	-1,5

Américas

País	2013	2014	2015
Estado Plurinacional da Bolívia	1,1	1,6	
Brasil	1,9	2,7	-3,7
Canadá	0,8	0,7	0,7
Chile	3,9	1,8	1,8
Colômbia	2,6	0,5	1,2
Costa Rica	1,6	2,2	1,1
República Dominicana	10,6	-2,0	11,1
Equador	8,8	-1,4	-0,5
El Salvador	7,6	-2,4	
Guatemala	3,3	4,2	-2,2
Honduras	2,4	2,4	
Jamaica	-5,3	-6,1	-3,3
México	-0,6	-4,3	0,5
Nicarágua	-0,4	3,0	2,8
Panamá	16,1	2,9	
Paraguai	2,3	0,2	1,5
Peru	0,4	2,5	
Porto Rico	-1,2	0,2	2,1
Estados Unidos*	0,4	0,7	2,2
Uruguai	3,0	3,4	1,6
República Bolivariana da Venezuela	-5,0		

* Os números para os EUA têm por base o BLS CEU0500000012

Ásia e Pacífico

País	2013	2014	2015
Austrália	1,5	-1,0	-0,2
Bangladesh	6,2	2,4	2,4
Camboja	21,9	22,4	
China	8,8	6,2	6,9
Hong Kong (China)	-0,2	-1,2	1,2
Índia*	5,2	5,7	5,4
Indonésia	10,1	-4,3	-0,4
República Islâmica do Irão	-4,7		
Japão	-0,8	-1,0	0,3
República da Coreia	2,5	1,2	2,7
Macau (China)	1,5	2,1	0,4
Malásia	4,7	1,2	4,0
Mongólia	7,9	7,9	1,1
Nepal	-0,2	3,1	-0,3
Nova Zelândia	3,2	1,8	2,7
Paquistão	2,3	-0,1	8,9
Filipinas	1,6	1,0	4,1
Singapura	1,9	1,2	4,0
Taiwan (China)	-0,6	2,4	2,8
Tailândia	5,8	8,3	2,8
Vietname	2,9	4,3	4,8

* O crescimento dos salários na Índia é uma estimativa.

Europa e Ásia Central

País	2013	2014	2015
Albânia	-3,8	-0,7	
Arménia	-1,6	5,1	4,3
Áustria	0,0	0,6	
Azerbaijão	3,7	3,2	1,0
Bielorrússia	16,4	1,3	-2,3
Bélgica	-0,6	3,0	
Bósnia e Herzegovina	0,2	0,8	1,0
Bulgária	5,6	7,7	9,9
Croácia	-1,4	0,5	1,8
Chipre	-1,8	-1,3	
República Checa	-0,7	1,9	3,4
Dinamarca	0,3	0,6	1,1
Estónia	3,6	5,4	5,9
Finlândia	0,2	-0,5	0,9
França	2,1	0,8	1,1
Geórgia	9,1	2,7	
Alemanha	0,5	1,9	2,8
Grécia	-9,3	1,9	0,2
Hungria	1,7	3,2	4,3
Islândia	3,8	2,2	5,4
Irlanda	-1,2	-0,5	1,9
Israel	0,9	1,1	
Itália	-0,3	0,2	1,0
Cazaquistão	1,6	3,9	-2,4
Quirguizistão	-0,8	0,7	

País	2013	2014	2015
Letónia	4,5	6,1	6,7
Lituânia	3,9	4,6	5,8
Luxemburgo	1,9	1,8	
Malta	1,0	0,7	1,7
República da Moldávia	3,7	5,9	
Montenegro	-2,3	0,3	
Holanda	-1,0	0,6	1,2
Noruega	1,4	1,1	0,4
Polónia	2,7	3,3	4,2
Portugal	-0,6	0,1	
Roménia	0,8	6,4	
Federação Russa	4,8	1,2	-9,5
Sérvia	-1,9	-1,7	-2,4
Eslováquia	1,0	4,2	3,2
Eslovénia	-2,0	0,9	1,2
Espanha	-1,4	0,0	1,6
Suécia	2,5	2,8	2,0
Suíça	1,0	0,8	1,5
Tajiquistão	19,1	10,7	7,7
Antiga República Jugoslava da Macedónia	-1,6	1,1	3,0
Turquia	6,4	6,1	5,6
Turquemenistão	3,9	3,9	3,9
Ucrânia	8,2	-6,5	-20,2
Reino Unido	-0,5	-1,4	1,3

Agrupamentos regionais da OIT

Em 2015 a OIT passou do agrupamento regional estabelecido no Quadro A1 para o novo agrupamento estabelecido no Quadro A2. Neste relatório aplicam-se os novos agrupamentos regionais para todas as estimativas na I Parte.

Quadro A2 Novos agrupamentos regionais da OIT

Região	Sub região - ampla	País
África	Norte de África	Argélia, Egito, Líbia, Marrocos, Sudão, Tunísia
	África subsariana	<i>Angola</i> , Benim, Botswana, <i>Burkina Faso</i> , Burundi, <i>Camarões</i> , <i>Cabo Verde</i> , <i>República Centro Africana</i> , Chade, <i>Comores</i> , Congo, <i>Costa do Marfim</i> , República Democrática do Congo, <i>Guiné Equatorial</i> , <i>Eritreia</i> , Etiópia, Gabão, <i>Gâmbia</i> , <i>Gana</i> , <i>Guiné</i> , <i>Guiné Bissau</i> , Quênia, Lesoto, <i>Libéria</i> , Madagáscar, Malawi, <i>Mali</i> , <i>Mauritânia</i> , Maurícia Moçambique, <i>Namíbia</i> , <i>Niger</i> , <i>Nigéria</i> , Reunião, <i>Ruanda</i> , Senegal, <i>Serra Leoa</i> , <i>Somália</i> , África do Sul, <i>Sudão</i> , Suazilândia, República Unida da Tanzânia, <i>Togo</i> , Uganda, Zâmbia, Zimbabwe
Américas	América Latina e Caraíbas	<i>Argentina</i> , <i>Bahamas</i> , <i>Barbados</i> , <i>Belize</i> , Estado Plurinacional da Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, <i>Cuba</i> , República Dominicana, Equador, El Salvador, Guadalupe, Guatemala, Guiana, <i>Haiti</i> , Honduras, Jamaica, Martinica, México, Holanda, Antilhas, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Porto Rico, <i>Suriname</i> , <i>Trinidad e Tobago</i> , Uruguai, República Bolivariana da Venezuela
	América do Norte	Estados Unidos, Canadá
Estados Árabes	Estados Árabes	Bahrain, <i>Iraque</i> , Jordânia, Kuwait, <i>Líbano</i> , Omã, Qatar, Arábia Saudita, República Árabe da Síria, Emiratos Árabes Unidos, Cisjordânia e Faixa de Gaza, <i>Iémen</i>
Ásia e Pacífico	Leste Asiático	China, Hong Kong (China), Japão, <i>República Popular Democrática da Coreia</i> , República da Coreia, Macau (China), Mongólia, Taiwan (China)
	Sudeste Asiático e Ilhas do Pacífico	Austrália, Brunei, Camboja, Fiji, Indonésia, <i>República Democrática Popular do Laos</i> , Malásia, Mianmar., Nova Zelândia, <i>Papua-Nova Guiné</i> , Filipinas, Singapura, <i>Ilhas Salomão</i> , Tailândia, <i>Timor-Leste</i> , Vietname
	Ásia do Sul	<i>Afeganistão</i> , Bangladesh, <i>Butão</i> , Índia, República Islâmica do Irão, <i>Maldivas</i> , Nepal, Paquistão, Sri Lanka
Europa e Ásia Central	Europa do Norte, do Sul e Ocidental	Albânia, Áustria, Bélgica, Bósnia-Herzegovina, Croácia, Dinamarca, Estónia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Islândia, Irlanda, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Montenegro, Holanda, Noruega, Portugal, Sérvia, Eslovénia, Espanha, Suécia, Suíça, Antiga República Jugoslava da Macedónia, Reino Unido
	Europa de Leste	Bielorrússia, Bulgária, República Checa, Hungria Polónia República da Moldávia, Roménia, Federação Russa, Eslováquia, Ucrânia
	Ásia Central e Ocidental	Arménia, Azerbaijão, Chipre, Geórgia, Israel, Cazaquistão, Quirguizistão, Tajiquistão, Turquia, Turquemenistão, Uzbequistão

Nota: As estimativas na I Parte do relatório excluem os países em itálico por falta de informação ou informação não fiável.

Quadro A3 Anteriores agrupamentos regionais da OIT

Regiões	Países e territórios
Economias desenvolvidas	Austrália, Áustria, Bélgica, Bulgária, Canadá, Chipre, República Checa, Dinamarca, Estónia, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Islândia, Irlanda, Israel, Itália, Japão, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Holanda, Nova Zelândia, Noruega, Polónia, Portugal, Roménia, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Suécia, Suíça, Reino Unido, Estados Unidos
Europa de Leste e Ásia Central	Albânia, Arménia, Azerbaijão, Bielorrússia, Bósnia e Herzegovina, Croácia, Geórgia, Cazaquistão, República do Quirguizistão, República da Moldávia, Montenegro, Federação Russa, Sérvia, Tajiquistão, antiga República Jugoslava da Macedónia, Turquia, Turquemenistão, Ucrânia, Usbequistão
Ásia e Pacífico	Afeganistão, Bangladesh, Butão, Brunei, Camboja, China, Fiji, Hong Kong (China), Índia, Indonésia, República Islâmica do Irão, Coreia (Rep. Dem.), República da Coreia, República Popular do Laos, Macau (China), Malásia, República das Maldivas, Mongólia, Myanmar, Nepal, Paquistão, Papua-Nova Guiné, Filipinas, Singapura, Ilhas Salomão, Sri Lanka, Tailândia, Timor-Leste, Vietname
América Latina e Caraíbas	Argentina, Bahamas, Barbados, Belize, Estado Plurinacional da Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Equador, El Salvador, Guadalupe, Guatemala, Guiana, Haiti, Honduras, Jamaica, Martinica, México, Antilhas Neerlandesas, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Porto Rico, Suriname, Trinidad e Tobago, Uruguai, República Bolivariana da Venezuela
Médio Oriente	Bahrain, Iraque, Jordão, Kuwait, Líbano, Omã, Qatar, Arábia Saudita, República Árabe da Síria, Emiratos Árabes Unidos, Cisjordânia e Faixa de Gaza, Iémen
África	Argélia, Angola, Benin, Botswana, Burkina Faso, Burundi, Camarões, Cabo Verde, República Centro Africana, Chade, Comoros, Congo, Costa do Marfim, República Democrática do Congo, Egipto, Guiné Equatorial, Eritreia, Etiópia, Gabão, Gâmbia, Gana, Guiné, Guiné Bissau, Quénia, Lesoto, Libéria, Líbia, Madagascar, Malawi, Mali, Mauritânia, Maurícia, Marrocos, Moçambique, Namíbia, Níger, Nigéria, Reunião, Ruanda, Senegal, Serra Leoa, Somália, África do Sul, Sudão, Suazilândia, República Unida da Tanzânia, Togo, Tunísia, Uganda, Zâmbia, Zimbábue

Cobertura dos países por região e estimativas globais

**Quadro A4 Cobertura da base de dados global da OIT sobre salários, 2015
(em percentagem)**

Grupo Regional	Cobertura por país	Cobertura dos trabalhadores	Cobertura aproximada da massa salarial total
África	46,3	63,6	71,9
Américas	68,6	97,9	98,9
Estados Árabes	75,0	74,4	89,4
Ásia e Pacífico	64,1	98,9	99,7
Europa e Ásia Central	98,0	100,0	100,0
Mundo	69,6	95,4	97,9

Nota: A cobertura por país refere-se ao número de países para os quais encontramos dados sobre salários, em percentagem de todos os países da região; a cobertura de trabalhadores refere-se ao número de trabalhadores nos países para os quais existem dados disponíveis em percentagem de todos os trabalhadores na região (em 2015). A cobertura aproximada dos salários totais é estimada com base no pressuposto de que os níveis salariais variam entre os países de acordo com a produtividade do trabalho (isto é, o PIB por pessoa empregada, em 2015), expressa em US \$ PPC de 2007.

**Quadro A5 Cobertura da base de dados mundial da OIT sobre salários, 2007-15
(em percentagem)**

Grupo Regional	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
África	56,0	56,2	56,3	56,7	71,4	69,9	68,4	66,6	30,9
Américas	98,6	98,6	98,5	98,5	98,8	98,8	98,8	97,3	96,0
Estados Árabes	50,7	50,8	88,8	88,8	62,0	61,6	61,3	54,6	49,4
Ásia e Pacífico	99,8	99,8	99,7	99,5	99,5	99,4	92,3	88,8	88,5
Europa e Ásia Central	99,7	99,7	99,6	99,6	100,0	100,0	99,5	99,5	92,0
Mundo	95,6	95,4	97,1	97,0	96,5	96,3	93,9	91,9	87,6

Nota: Ver o texto na I Parte sobre a estimação da cobertura. Um país é considerado como coberto, somente quando estiver disponível uma observação real, quer seja de uma fonte primária ou secundária. Os países são ponderados com base no número de trabalhadores em termos de produtividade média. Para a metodologia completa, consultar o Anexo I.

Dados e seleção de países para a II Parte

A II Parte fornece estimativas que foram extraídas de uma seleção de países. Os dados da Europa,- em particular os dados de 22 economias na Europa, permitiram-nos calcular as estimativas representativas das economias desenvolvidas. Os países emergentes e de baixo rendimento estão representados de acordo com a disponibilidade dos dados conforme descrito a seguir.

Dados que representam estimativas para as economias desenvolvidas

Todas as estimativas da II Parte, que reflectem a informação sobre as economias desenvolvidas, têm por base o Inquérito às Estruturas dos Ganhos do Trabalho do EUROSTAT (SES). O SES é um conjunto harmonizado de dados com correspondência empregadores - trabalhadores que abrange os Estados-Membros da UE, os potenciais candidatos à UE e as economias da Associação Europeia de Comércio Livre. Neste caso os dados que nos foram fornecidos abrangem 22 países: Bélgica, Bulgária, Chipre, República Checa, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Holanda, Noruega, Polónia, Portugal, Roménia, Eslováquia, Suécia, Espanha, e Reino Unido.

Os 22 países no seu conjunto fornecem informação sobre 1,1 milhões de empresas com base num critério de seleção que exclui microempresas (isto é, empresas com menos de dez trabalhadores). Por conseguinte, a amostra é representativa das pequenas, médias e grandes empresas, por localização e sector de atividade, este último com base na NACE Rev.2. Com base nestas empresas, os dados fornecem informação atual detalhada sobre 22,4 milhões de indivíduos que representam 308,2 milhões de trabalhadores por conta de outrem, nestes 22 países. A representatividade da população baseia-se nas ponderações de frequência fornecidas pelo Eurostat no conjunto de dados que fazem com que as amostras sejam representativas dos trabalhadores em cada país, e também da estrutura global dos salários na Europa. Os anos cobertos pelos dados até agora são 2002, 2006 e 2010. Utilizamos os dados de todos estes anos, tendo convertido os valores monetários (euros) para valores reais, com o ano de 2010 como base.

O objetivo do conjunto de dados é fornecer dados harmonizados comparáveis sobre as relações entre os salários e as remunerações, as características pessoais dos indivíduos (idade, sexo), atributos dos indivíduos face ao mercado de trabalho (antiguidade, educação, competências profissionais, estatuto face à duração de trabalho e ao tempo completo), disposições contratuais e fonte de ganhos - contrato, horas extraordinárias ou prémios) e as características da empresa (sector de atividade de acordo com a NACE Rev. 2), dimensão, empresa classificada como pequena, média ou grande;

dimensão efetiva da empresa, tipo de acordo colectivo de remuneração assinado pela empresa, tipo de controlo do capital - público ou privado).

Os serviços de estatística nacionais são responsáveis pela seleção da amostra, e pela preparação e aplicação dos questionários. A disponibilização das variáveis ao Eurostat é obrigatória para todos os países (Regulamento N.º 530/1999 do Conselho da UE), o que significa que o nível da não-resposta é negligenciável e que a qualidade dos dados é extremamente elevada e comparável entre países. Isto permite-nos em grande medida fornecer estimativas sem a necessidade de interpretar os resultados através do uso de intervalos de confiança.

Dada a representatividade dos dados e o facto de cobrirem todos os trabalhadores por conta de outrem a partir dos 14 anos, não aplicámos nenhum critério específico de selecção de amostras. Assim, todos os pontos da amostra foram incluídos na análise.

O facto de um conjunto de dados fornecer informação tanto para os trabalhadores como para os empregadores (empresas) significa que podemos calcular com precisão a distribuição salarial para cada economia (e para os 22 países como um todo), a distribuição salarial entre os estabelecimentos para cada economia (e para os 22 países) e a estrutura salarial (média e variância) entre estabelecimentos e dentro dos estabelecimentos.³⁶

Dados que representam estimativas para economias emergentes e economias de baixo rendimento

O facto de não estarem disponíveis dados com correspondência empregador-trabalhador para a maioria dos países, implica que nos temos apoiado na utilização de conjuntos de dados distintos para cobrir estimativas de países emergentes e de baixo rendimento que são comparáveis aos obtidos através do SES. Em particular, utilizamos inquéritos às forças de trabalho e/ou outros inquéritos às famílias para obter estimativas sobre a distribuição dos salários, do ponto de vista dos indivíduos ao nível da população; e utilizamos inquéritos independentes a nível empresarial - que definem o salário médio para cada empresa, e não a dos indivíduos na empresa - para fornecer estimativas sobre a distribuição dos rendimentos médios ao nível da empresa. Iremos de seguida identificar cada uma das duas séries de dados.

Inquéritos às forças de trabalho e / ou inquéritos às famílias para calcular a distribuição salarial dos indivíduos

Para a **Argentina**, utilizamos o inquérito Encuesta Permanente de Hogares (EPH). O inquérito inclui características demográficas e socioeconómicas da população e está ligado à população ativa. É implementado pelo INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos). Na nossa análise utilizamos os dados de 2012. Os micro-dados estão disponíveis para 31 áreas urbanas (aglomerados urbanos).

Para o **Brasil**, os micro-dados são utilizados a partir de dois inquéritos: a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) e a Pesquisa Mensal de Emprego (PME). Ambos os inquéritos são realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Dado que a PME só recolhe informação sobre salários e rendimentos do trabalho por conta própria/independentes, outras formas de rendimento foram imputadas

com recurso à PNAD para o cálculo o rendimento total das famílias (seguindo a metodologia de Machado e Perez Ribas, 2010). Os dados utilizados referem-se a 2001, 2007 e 2012.

Para o **Chile**, os dados utilizados são os do inquérito Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN), levado a cabo de dois em dois a de três em três anos. Os dados utilizados referem-se a 2011.

Os dados para a **China** são provenientes do China Household Income Project (CHIP) para 2009. O inquérito tem representatividade nacional e as amostras foram desenhadas aleatoriamente a partir do inquérito anual nacional sobre os rendimentos das famílias levado a cabo pelo National Bureau of Statistics (NBS). O objectivo destes inquéritos é calcular os salários, o emprego, o consumo e as questões económicas relacionadas, tanto em zonas rurais como urbanas da China.

A análise para a **Índia** tem por base o inquérito Employment-Unemployment Survey (EUS) conduzido pelo National Sample Survey Office (NSSO) da Índia. Cobre os principais estados indianos. O ano (designado ciclo) considerado foi o 68.º (julho de 2011 a junho de 2012).

As estatísticas para a **Indonésia** baseiam-se no inquérito nacional às forças de trabalho (Survei angkatan kerja nasional, SAKERNAS). Este inquérito fornece a base para o cálculo de todas as estatísticas relacionadas com o emprego, os salários, o rendimento do trabalho independente e o rendimento das famílias relacionado com o emprego. É utilizado o ano de 2009 para análise.

Para o **México**, é utilizado o inquérito Encuesta Nacional de Ocupación e Empleo (ENE) que recolhe dados para o último trimestre de 2014.

Para o **Peru**, é utilizado o inquérito Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO). Tem sido realizado desde 1995 pelo Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) e é de âmbito nacional. Os dados utilizados referem-se a 2012.

Para a **Federação Russa**, a análise baseia-se no inquérito Russian Longitudinal Monitoring Survey (RLMS-HSE). O RLMS-HSE é realizado pelo Higher School of Economics and ZAO “Demoscope” em cooperação com o Carolina Population Center, Universidade da Carolina do Norte em Chapel Hill nos Estados Unidos, e a Russian Academy of Sciences’ Institute of Sociology. O RLMS-HSE é representativo a nível nacional e é utilizado porque nenhum dos inquéritos oficiais regulares contém informação sobre salários e rendimentos das famílias. Gorodnichenko e colegas concluem que o “RLMS parece ser uma fonte credível de dados para análise das tendências de desigualdade nos resultados do mercado de trabalho, rendimento declarado, [e] consumo, com as ressalvas comuns de subnotificação do rendimento e sub-representação dos super-ricos “(Gorodnichenko, Sabirianova e Stolyarov, 2010, p.13). O Banco Mundial também privilegia o RLMS face a fontes de dados oficiais em várias publicações sobre desigualdade e pobreza (e.g. World Bank, 1999).

Para a **África do Sul**, são usados diferentes conjuntos de dados para os indicadores do mercado de trabalho e de rendimento das famílias, uma vez que não existe um único inquérito nacional representativo para o período apropriado que inclua informações detalhadas suficientes sobre todas as variáveis. O inquérito às forças de trabalho aqui utilizado é o do último trimestre de 2013.

Para o **Uruguai** é utilizado o inquérito Encuesta Continua de Hogares, implementado pelo Instituto Nacional de Estadística (INE), 2012.

Os dados sobre o **Vietname** são os do inquérito Household Living Standard Surveys (HLSS) para 2010.

Inquéritos a nível das empresas para a estimativa da distribuição salarial dos indivíduos

Fornecemos estimativas para o Chile, China, Indonésia, África do Sul e Vietname.

Os dados para o **Chile** recorrem ao Encuesta Longitudinal de Empresas (ELE), um inquérito representativo de pequenas, médias e grandes empresas com uma amostra que cobre cerca de dois por cento de todos os estabelecimentos da economia formal no Chile. Os dados incluem quer informação sobre salários quer sobre rendimentos do lado do estabelecimento. Usámos os dados de 2012, seleccionando só o último trimestre do ano.

Os dados para a **China** baseiam-se no inquérito Chinese Enterprise Survey, que cobre todas as empresas privadas e estatais da indústria transformadora e serviços de utilidade pública com um volume de negócios acima dos 500 milhões de RMB. No seu total o conjunto dos dados cobre cerca de 91 por cento da produção industrial da China, e 71 por cento da mão-de-obra na indústria. As nossas estimativas baseiam-se nos dados recolhidos em 2012.

O conjunto dos dados para a **Indonésia** baseiam-se no Indonesian Annual Survey of Industries. O inquérito é lançado pela agência Indonesian Central Statistics Agency com critérios de amostragem baseados na seleção de grandes e médias empresas na indústria transformadora. A seleção é tal que a amostra é representativa da população sem necessidade de recorrer a ponderações para a amostra. Para as nossas estimativas usamos os dados anuais de 2013.

Os dados da **África do Sul** são os do inquérito South African Survey of Employers (SESE). Este é um inquérito bi-etápico onde as famílias que afirmam ser proprietárias das empresas (numa primeira etapa) são seguidas com um conjunto de questões específicas sobre a empresa. Os dados incluem informações sobre trabalhadores independentes que foram retirados da amostra. De um modo geral, este inquérito não é necessariamente representativo das empresas na África do Sul e tem uma representação de empresas susceptíveis de se situarem na economia informal. Para as nossas estimativas usamos os dados anuais de 2013.

Os dados para o **Vietname** baseiam-se no inquérito Vietnamese Enterprise Survey (VES), que é um inquérito às empresas conduzido anualmente pelo Vietnamese Statistical Office (GSO). Trata-se de uma amostra representativa de todas as atividades económicas do país, conforme descritas na classificação NACE. Utilizamos os dados anuais de 2011 para as nossas estimativas.

Decomposição da variância

Seja $w_{i,j}$ os rendimentos dos i th indivíduos na população que trabalha no estabelecimento j th. Os indivíduos e os estabelecimentos são representativos das respectivas populações. Seja w_j o salário médio pago no estabelecimento $j=1,\dots,J$ e seja \bar{w} o salário médio na população (i.e., $\bar{w} = \frac{1}{N} \sum_i \sum_j w_{i,j}$, onde $i=1,\dots,N$). Definimos a seguinte identidade:

$$w_{i,j} \equiv \bar{w} + (w_j - \bar{w}) + (w_{i,j} - w_j) \quad (1)$$

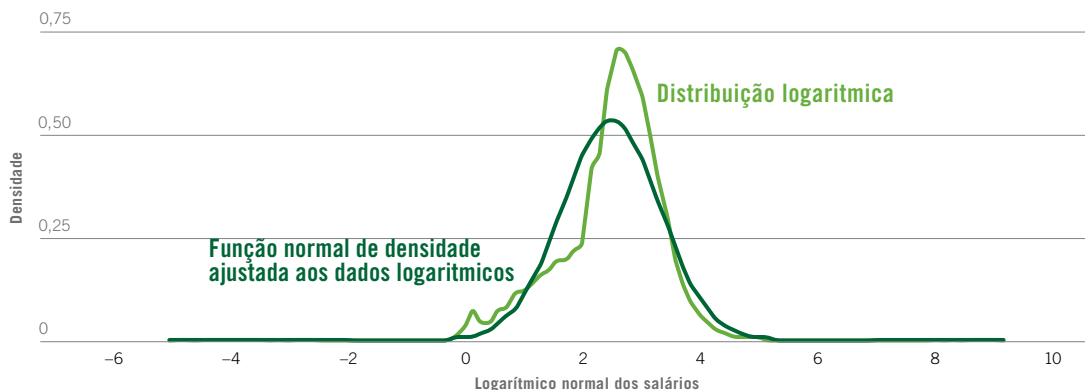
Subtraindo \bar{w} dos dois lados em (1) e tomando a variância a seguinte expressão aplica-se:

$$\begin{aligned} \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_{i,j} - \bar{w})^2 &= \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j \sum_{i \in N(j)} (w_{i,j} - w_j)^2 + \text{cov}(j, i) \\ \text{where } \text{cov}(i, j) &= 0 \\ \Rightarrow \\ \text{var}(w_{i,j}) &= \sum_j \left(\frac{N(j)}{N} \right) \times (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j \left(\frac{N(j)}{N} \right) \times \sum_{i \in N(j)} \left(\frac{1}{N(j)} \right) (w_{i,j} - w_j)^2 \\ \Rightarrow \\ \text{var}(w_{i,j}) &= \sum_j P(j) \times (w_j - \bar{w})^2 + \sum_j P(j) \times \sum_{i \in N(j)} \left(\frac{1}{N(j)} \right) (w_{i,j} - w_j)^2 \\ \Rightarrow \\ \underbrace{\text{var}(w_{i,j})}_{\text{Variância total entre indivíduos}} &= \underbrace{\text{var}(w_j, \bar{w})}_{\text{Dispersão entre os estabelecimentos e os indivíduos na população}} + \underbrace{\sum_j P(j) \times \text{var}(w_{i,j} | i \in j)}_{\text{Soma da dispersão dentro das empresas ponderada pela parte de cada estabelecimento na população total de trabalhadores}} \end{aligned} \quad (2)^{38}$$

A decomposição da variância requer estimar a variância dos salários horários em diferentes pontos da distribuição salarial e entre indivíduos e estabelecimentos. Os nossos dados mostram que a variável salário-hora por níveis tem uma cauda muito longa e, portanto, não pode (por níveis) ter uma distribuição normal. Portanto, não podemos aplicar a decomposição da variância em (2) aos níveis da distribuição do salário horário. A Figura A2 mostra que o logaritmo natural da variável tem uma distribuição normal; portanto, podemos aplicar a decomposição de variância à variável $\ln(w)$ de modo que $\ln(w) \sim N(\mu_w, \sigma_w^2)$ para que $\hat{\mu}_w = \frac{1}{n} \sum \ln(w)$ e $\hat{\sigma}_w^2 = \frac{1}{n} \sum (w - \bar{w})^2$ se apliquem.

O Quadro 4 da II Parte apresenta estimativas da variância total em euros; estas baseiam-se na transformação dada pela média e pela variância da distribuição exponencial, ou seja, $w \sim f(\eta, \nu)$ onde $\eta = e^{(\mu+0.5\sigma^2)}$ e $\nu = e^{(2(\mu+\sigma^2))} - e^{(2\mu+\sigma^2)}$. A mesma transformação não pode ser aplicada ao valor das suas componentes porque a decomposição de ν para as componentes não é a mesma que a expressa em (2).

As estimativas no quadro 4 da II Parte mostram um termo a que chamamos “residual”. O facto é que a decomposição em (2) não isola a *variância entre-estabelecimentos*, ou seja, não identifica $(\frac{1}{J}) \sum_j (w_j - \bar{w}_j)^2$, que é o que poderia comparar a média de remuneração do estabelecimento (w_j) com a média de remuneração entre estabelecimentos no universo de estabelecimentos, i.e. $\bar{w}_j = (\frac{1}{J}) \sum_j w_j$. É por isso que não tem precisão

Figura A2 Distribuição normal logarítmica dos salários horários

Nota: As duas funções mostram a probabilidade relativa para a variável aleatória "salários" onde estes últimos são apresentados no eixo horizontal numa escala logarítmica. A "distribuição logarítmica" mostra a distribuição empírica baseada em kernel de salários (logarítmicos). A linha normal da densidade aos dados mostra o resultado de ajustar uma distribuição normal com a média e o desvio padrão do logaritmo natural dos salários.

Fonte: Estimativas da OIT

considerar o primeiro termo do lado direito de (2) como uma medida de variação entre estabelecimentos e certamente não seria consistente com a análise realizada na Parte II. Por exemplo, quando o salário médio entre empresas (\bar{w}_j) está acima da média entre indivíduos (\bar{w}) – como é o caso nas nossas estimativas e descrito na nossa população – o uso do primeiro termo em (2) é uma sobre estimação da variância entre estabelecimentos. A discrepância entre o primeiro termo do lado direito de (2) e as medidas efetivas da variância entre estabelecimentos deve-se ao facto de que a variância dentro do estabelecimento e a variância entre estabelecimentos vêm de duas distribuições diferentes, cada uma delas definida por diferentes populações (uma das empresas, a outra dos indivíduos). O nosso interesse é estimar a variância “entre” e “dentro”. Portanto, estimamos uma modificação de (2) que pode ser interpretada da seguinte forma:

$$\text{var}(w_{i,j}) = \left(\frac{1}{J}\right) \sum_j (w_j - \bar{w}_j)^2 + \sum_j P_j \left\{ \left(\frac{1}{N(j)}\right) \sum_{i \in j} (w_{i,j} - w_j)^2 \right\} + \text{Residual} \quad (3)$$

O quadro 4 mostra as estimativas do lado esquerdo de (2) na primeira coluna e três componentes no lado direito de (2) em colunas subsequentes.

A interpretação da variância dada em euros no quadro 4 poderia ser a seguinte: em 2010, a variação dos salários horários entre trabalhadores por conta de outrem implica que 68% da população se situa a cerca de da média ou 95 por cento estão localizados a cerca de da média. No entanto, na ausência de desigualdade salarial dentro da empresa – ou se a desigualdade salarial for menor do que a estimada para a amostra – a variância total será cerca de 40 por cento menos, de forma que uma fração significativa acima do valor de referência de 68 por cento situar-se-ia no intervalo da média. Esta é apenas uma aproximação grosseira que nos permite dar uma interpretação significativa do valor €65. O desvio padrão é a raiz quadrada de €65, ou seja, €8,1. Na distribuição normal cerca de 68 por cento da população está localizada em torno de mais/menos um desvio padrão da média, enquanto 95 por cento está localizada em torno de mais/menos dois desvios padrão da média.

Parte I. Principais tendências nos salários

1. É importante referir que muitos países estão aparentemente com dificuldades para medir a inflação; na UE, por exemplo, existem diferenças significativas entre o índice de preços no consumidor (IPC) e os deflatores aplicados às despesas de consumo final das famílias nas contas nacionais. Isto levanta questões sobre a precisão das medidas do IPC.
2. As taxas de desemprego são as registadas na base de dados do FMI, *World Economic Outlook*.
3. O salário médio foi adotado pela OIT como um “indicador de trabalho digno” (ILO, 2012b).
4. O G20 engloba: Argentina, Austrália, Brasil, Canadá, China, França, Alemanha, Índia, Indonésia, Itália, Japão, República da Coreia, México, Federação Russa, Arábia Saudita, África do sul, Turquia, Reino Unido, Estados Unidos e a União Europeia.
5. A proporção do PIB global é calculada como a soma do PIB dos 19 países-membros do G20 (sendo o 20º membro a UE) como uma parte do PIB mundial, com base na paridade do poder de compra, de acordo com o estimado no FMI, 2016a. Os cálculos da parte do total dos trabalhadores por conta de outrem, baseiam-se na OIT, 2015b.
6. Note-se que as estimativas de crescimento dos salários para esta região diferem significativamente dos números apresentados em edições anteriores do *Relatório Global sobre os Salários*, devido ao facto da região agora incluir países asiáticos desenvolvidos, como o Japão e a República da Coreia.
7. O fator de conversão da paridade do poder de compra é o número de unidades da moeda de um país necessário para comprar a mesma quantidade de bens e serviços no mercado interno que se compraria nos Estados Unidos com um dólar americano. Este fator de conversão é para o consumo privado (isto é, a despesa de consumo final das famílias). Para a maioria das economias, os números para as PPC são extrapolados a partir do valor de referência das estimativas do Programa de Comparação Internacional (PCI) de 2011 ou imputados utilizando um modelo estatístico baseado no PCI de 2011. Para 47 economias de rendimento médio elevado e superior, os fatores de conversão são fornecidos pelo Eurostat e pela Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE).
8. Também se verifica que o desvio padrão diminuiu de 0,091 para 0,075, e que esse declínio se deveu ao estreitamento da parte superior da distribuição: países onde se verificou um declínio na desigualdade (em particular na América Latina) contribuíram para uma queda na desigualdade global, apesar do facto de que, globalmente, a desigualdade ter aumentado.

Parte II. Desigualdade salarial no local de trabalho

9. Ver por exemplo a revisão da literatura em Blau e Kahn, 2009.
10. De acordo com Mortensen, as características individuais dos trabalhadores só explicam até 30 por cento da variação nos salários (Mortensen, 2005, citado em Lane, 2009).
11. O SES é um inquérito com correspondência empregador-trabalhador, com informações detalhadas sobre as empresas, bem como sobre os seus trabalhadores. Os nossos dados cobrem os anos de 2002, 2006 e 2010, embora não seja uma estrutura em painel: cada ano fornece uma representação transversal do ano, mas as observações não podem ser ligadas entre períodos. No total, os dados fornecem informações sobre 22,4 milhões de indivíduos que no seu conjunto representam 308,2 milhões de trabalhadores por conta de outrem na Europa. Esses trabalhadores foram obtidos a partir de 1,02 milhões de empresas inquiridas, selecionadas porque empregam dez ou mais trabalhadores. As microempresas foram excluídas do inquérito.
12. É preciso salientar que os dados não são diretamente comparáveis entre países, uma vez que são influenciados por métodos de inquérito e taxas de não resposta. Sabe-se também que os inquéritos às famílias, que constituem a base dos nossos dados para as economias emergentes, são muitas vezes imprecisos nos cálculos de valores extremos, uma vez que os trabalhadores com salários de topo são relutantes em disponibilizar os seus verdadeiros salários.
13. O artigo de 1993 de Lazear (Lazear, 1993) foi um dos primeiros artigos sobre o assunto, mas baseou-se num único estabelecimento. Seguiram-se outros artigos em que foi estudada apenas uma empresa (por exemplo, Baker, Gibbs e Holmstrom, 1994) e foi só em 2004 que vários estudos surgiram analisando várias empresas num momento determinado (por exemplo, Lazear e Oyer, 2004). Um dos primeiros livros editados sobre o assunto, baseado em estudos de caso de diferentes países e diferentes conjuntos de dados, foi editado por Lazear e Shaw (Lazear e Shaw, 2009), e que continua a ser uma das principais publicações em termos de dados com correspondência empregador-trabalhador para economias selecionadas.
14. Os máximos e mínimos não mostram os indivíduos com os salários mais baixos e os mais bem pagos em cada percentil, mas a média dos salários mínimo e máximo pagos nas empresas dentro de um determinado percentil.
15. Seguimos a Recomendação 2003/361 da UE para definir três categorias de empresas: pequenas (entre 10 e 49 trabalhadores), médias (entre 50 e 249 trabalhadores) e grandes (250 ou mais trabalhadores). Por definição, o conjunto de dados do SES não inclui as microempresas (isto é, as empresas com menos de 10 trabalhadores). A parte do emprego (na zona Euro) das microempresas não é negligenciável, com cerca de 29 por cento de todos os trabalhadores por conta de outrem do sector não financeiro a trabalhar nas empresas desta dimensão (Eurostat, 2015). A proporção varia consoante o país, com as proporções mais elevadas nas economias do Sul da Europa (por exemplo, na Grécia com cerca de 40 por cento) e mais baixa nas economias nórdica e anglo-saxónica (por exemplo, menos de 20 por cento no Luxemburgo e no

Reino Unido). No entanto, na tentativa de uma melhor compreensão da contribuição da desigualdade salarial dentro e entre as empresas para a desigualdade global, é importante ressaltar que a contribuição da desigualdade dentro das empresas está associada a menor importância entre as microempresas, embora a inclusão destas pudesse ter um impacto sobre a medição da desigualdade entre empresas. Esta questão continua a ser uma questão para investigação que não pode ser abrangida no presente relatório.

16. Ver Song et al., 2015, como um dos primeiros exemplos publicados deste método particular de considerar a desigualdade salarial dentro da empresa sob a perspectiva da desigualdade salarial total.
17. Estes números são baseados em estimativas das empresas e linhas individuais usando valores absolutos, enquanto as parcelas na figura 48 são logaritmos. As exponenciais dos logaritmos (as exponenciais dos valores nas linhas mostradas na figura 48) são sempre uma aproximação muito boa aos valores absolutos. Preferimos fazer os nossos comentários no texto usando valores absolutos para que o nosso texto e exposição empírica sejam exatos e fiéis à distribuição não escalonada, enquanto a escala logarítmica na figura nos fornece boa visualização estreitando a distância vertical entre os valores extremos.
18. Poderíamos estimar a disparidade salarial entre homens e mulheres em cada empresa e calcular a média dessas empresas no percentil equivalente em termos de ordenação da distribuição de salários horários. Contudo, isso eliminaria cerca de 25 por cento dos trabalhadores por conta de outrem localizados em empresas onde observamos apenas trabalhadores do sexo masculino ou apenas trabalhadores do sexo feminino. Num exercício diferente, calculamos a mesma estimativa da figura 53, tendo eliminando esses 25%, e as conclusões com base na amostra completa permanecem intactas.

Parte III. Resumo e conclusões

19. <http://g20.org.tr/wp-content/uploads/2015/11/G20-Policy-Priorities-on-Labour-Income-Share-and-Inequalities.pdf>
20. Hayter, 2015.
21. A Convenção (N.º 26) sobre métodos de fixação do salário mínimo, 1928 e a Convenção (N.º131) sobre a fixação dos salários mínimos, 1970, Convenção (N.º98) sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949, e a Convenção (N.º 154) sobre a negociação coletiva, 1981.
22. Ver a iniciativa ACT (Action, Collaboration, Transformation) disponível em <http://www.ethicaltrade.org/act-initiative-living-wages>.

Anexo I

23. Anteriormente conhecido por *Conditions of Work and Employment Programme* (TRAVAIL).
24. Relatório encomendado pela OIT: Mehran, 2010. *Avaliações pelos inter pares*: Tillé, 2010; Jeong and Gastwirth, 2010; Ahn, 2010.
25. O objectivo de uma cobertura o mais ampla possível está em consonância com a ideia de que o trabalho digno e, por conseguinte, ganhos adequados são uma preocupação para todos os trabalhadores, e que os indicadores estatísticos devem abranger todos aqueles para quem um indicador é relevante. Ver ILO, 2008b.
26. Isto é feito com base no índice de preços no consumidor (IPC) do FMI para cada país. Nos casos em que as nossas contrapartes nacionais fornecem explicitamente uma série sobre salários reais, a série de salários reais é usada em vez das séries nominais deflacionadas pelo IPC do FMI.
27. O nosso universo inclui todos os países e territórios para os quais existem dados disponíveis sobre o emprego do *Global Employment Trends Model* (Modelo Global de Tendências de Emprego da OIT) (*GET Model*), excluindo assim alguns pequenos países e territórios (por exemplo, a Santa Sé e as Ilhas Anglo-Normandas) que não têm um impacto significativo nas tendências globais ou regionais.
28. Isso está de acordo com a metodologia clássica para os inquéritos, em que um quadro baseado no modelo é geralmente usado para as não-respostas de itens, enquanto um quadro baseado no desenho da amostra é usado para a não-resposta ao questionário.
29. Para uma discussão sobre o problema dos dados em falta, ver também ILO, 2010b, p. 8.
30. Uma especificação alternativa com o PIB *per capita* e a dimensão da população produziu resultados muito semelhantes.
31. Os dados referentes ao número de pessoas com emprego e ao número de trabalhadores por conta de outrem são os do KILM (ILO, 2015b) e dados sobre o PIB de 2005 US\$PPC do *World Development Indicators* do Banco Mundial.
32. A estimativa, \hat{n}_h , do número de trabalhadores por conta de outrem na região h é obtida pela multiplicação do número de trabalhadores nos países da região para a qual temos dados sobre salários com os pesos não calibrados e, em seguida, somando-se para toda a região.
33. Ver, por exemplo, o trabalho realizado principalmente para os países industrializados pelo *International Labor Comparisons programme* (programa de Comparações Internacionais do Trabalho do Bureau de Estatísticas do Trabalho dos EUA (<http://www.bls.gov/fls/>)). Como não comparamos níveis, mas nos concentramos na mudança ao longo do tempo em países específicos, os requisitos para os dados são menos exigentes neste contexto.
34. Ver também ILO, 2008b, p. 15 para a associação entre níveis salariais e PIB per capita. Não obstante, a evolução salarial pode divergir das tendências da produtividade do trabalho a curto e médio prazo.

Anexo IV

35. De acordo com o Eurostat, os 22 países do nosso conjunto de dados contam com cerca de 500 milhões de indivíduos numa região em que cerca de 85 por cento estão em idade ativa e destes, cerca de 75 por cento estão ativamente envolvidos em atividades no mercado de trabalho. Além disso, a representatividade dos dados é relativamente precisa quando se utilizam ponderadores de frequência. A utilização destes ponderadores é aplicada a nível nacional, mas também para ponderar os pesos de cada país dentro da amostra, para que possamos chegar a estimativas para os 22 países.
36. Para mais informações, ver <http://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/structure-of-earnings-survey>.
37. Ver <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms-hse>, <http://www.hse.ru/org/hse/rlms>.

Anexo V

38. A covariação na expressão (2) é $2 \times \sum_j \sum_i (w_{i,j} - \bar{w})(w_{i,j} - w_j)$, em que a soma $\sum_j \sum_i (w_{i,j} - w_j)$ pode também ser expressa como $\sum_j (N(j) \times w_{i,j} - \frac{1}{N(j)} \sum_i w_{i,j})$ que equivale a zero; que se deduz do facto que (1) é uma identidade.

Bibliografia

- Abowd, J.; Creecy, R.; Kramarz, F. 2002. *Computing person and firm effects using linked longitudinal employer–employee data*, working paper (New York, NY, Cornell University Department of Economics, March), não publicado.
- ; Finer, H.; Kramarz, F. 1999. “Individual and firm heterogeneity in compensation: An analysis of matched longitudinal employer–employee data for the State of Washington”, in J. Haltiwanger et al. (eds): *The creation and analysis of employer–employee matched data* (Amsterdam, North Holland), pp. 3–24.
- ; Kramarz, F.; Margolis, D. 1999. “High wage workers and high wage firms”, in *Econometrica*, Vol. 67, No. 2, pp. 251–333.
- Adler, M.; Schmid, K.D. 2012. “Factor Shares and Income Inequality. Empirical evidence from Germany 2002–2008”, in *Schmollers Jahrbuch: Journal of Applied Social Science Studies / Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*, Duncker & Humblot, Berlin, Vol. 133, No. 2, pp. 121–132.
- AFEP (Association Française des Entreprises Privées). 2008. *Recommandations sur la rémunération des dirigeants mandataires sociaux de sociétés dont les titres sont admis aux négociations sur un marché réglementé* (Paris, MEDEF).
- . 2013. *Code de gouvernement d’entreprises des sociétés cotées* (Paris, MEDEF).
- Ahn, J. 2010. *Responses to draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Seoul, Korea Labor Institute).
- Alvarez, J.; Benguria, F.; Engbom, N.; Moser, C. 2016. *Firms and the decline in earnings inequality in Brazil*, não publicado.
- Andrews, M. J.; Gill, L.; Schank, T.; Upward, R. 2008. “High wage workers and low wage firms: Negative assortative matching or limited mobility bias?”, in *Journal of the Royal Statistical Society: Series A (Statistics in Society)*, Vol. 171, No. 3, pp. 673–697.
- Arpaia, A.; Prez, E.; Pichelmann, K. 2009. *Understanding labour income share dynamics in Europe*, Economic Papers No. 379 (Brussels, European Commission, May).
- Azevedo, J.P.; Inchaust, G.; Viviane, S. 2013. *Decomposing the recent inequality decline in Latin America*, Policy Research Working Paper 6715 (Washington, DC, World Bank).
- Baker, G.; Gibbs, M.; Holmstrom, B. 1994. “The internal economics of the firm: Evidence from personnel data”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, No. 4, pp. 881–919.

- Barth, E.; Moene, K.O.; Willumsen, F. 2014. “The Scandinavian model: An interpretation”, in *Journal of Public Economics*, Vol. 117, Issue C, pp. 60–72.
- ; Bryson, A.; Davis, J.C.; Freeman, R. 2016. “It’s where you work: Increases in earnings dispersion across establishments and individuals in the U.S.”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 34, No. 2, pp. S67-S97.
- Becker, G.S. 1964. *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (Chicago, IL, University of Chicago Press).
- Belman, D.; Wolfson, P. 2014. *What does the minimum wage do?* (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).
- ; Wolfson, P. 2016. *What does the minimum wage do in developing countries? A review of studies and methodologies* (Geneva, ILO).
- Bengtsson, E.; Waldenström, D. 2015. *Capital shares and income inequality: Evidence from the long run*, IZA Discussion Paper No. 9581 (Bonn, IZA).
- Betcherman, G. 2015. “Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?” In *World Bank Research Observer*, Vol. 30, No. 1, pp. 124–153.
- Blau, F.D.; Kahn, L.M. 2003. “Understanding international differences in the gender pay gap”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 1, pp. 106–144.
- ; Kahn, L.M. 2009. “Inequality and earnings distribution”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds): *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press), pp. 177–204.
- Bonhomme, S.; Lamadon, T.; Manresa, E. 2015. *A distributional framework for matched employer employee data*, não publicado.
- Bound, J.; Johnson, G. 1992. “Changes in the structure of wages in the 1980s: An evaluation of alternative explanations”, in *American Economic Review*, Vol. 82, No. 3, pp. 371–392.
- Card, D.; Cardoso, A.R.; Heining, J.; Kline, P. 2016. *Firms and labor market inequality: Evidence and some theory*. Disponível em: <http://davidcard.berkeley.edu/papers/CCHK-march-2016.pdf>.
- ; —; Kline, P. 2015. *Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women*, NBER Working Paper 21403, July (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- ; Heining, J.; Kline, P. 2013. “Workplace heterogeneity and the rise of West German wage inequality”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 128, No. 3, pp. 967–1015.
- Dar, A.; Tzannatos, P.Z. 1999. *Active labor market programs: A review of the evidence from evaluations*, Social Protection Discussion Paper No. 9901 (Washington, DC, World Bank).
- D’Hombres, B.; Elia, L.; Weber, A. 2013. *Multivariate analysis of the effect of income inequality on health, social capital, and happiness*, JRC Scientific and Policy Reports, Report EUR 26488 EN (European Commission Joint Research Centre).

- Doucouliafos, H.; Stanley, T.D. 2009. "Publication selection bias in minimum wage research? A meta-regression analysis", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 2, pp. 406–426.
- Ehrenberg, R.; Smith, R.S. 2013. *Modern Labor Economics: Theory and public policy*, Chapter 5, Eleventh Edition (Prentice Hall).
- Ehrlich, C.; Kang, D.S. 2001. "Independence within Hyundai", in *University of Pennsylvania Journal of International Economic Law*, Volume 22, Issue 4 (Winter), pp. 709 ff.
- Engbom, N.; Moser, C. 2016. *Earnings inequality and the minimum wage: Evidence from Brazil*, não publicado.
- Euromonitor. 2014. *World Consumer Income and Expenditure Patterns, 2014*, 14th edition.
- Eurostat. 2015. "9 out of 10 enterprises in Europe employ fewer than 10 persons", Eurostat Press release 201/2015, Nov.
- Fisher, I. 1933. "The debt–deflation theory of great depressions", in *Econometrica*, Vol. 1, No. 4, pp. 337–357.
- Francese, M.; Mulas-Granados, C. 2015. *Functional income distribution and its role in explaining inequality*, Working Paper WP/15/244 (Washington, DC, IMF).
- Freeman, R. 2011. *Accounting for the self-employed in labour share estimates: The case of the United States*, OECD Science, Technology, and Industry Working Papers, 2011/04 (Paris, OECD).
- Gollin, D. 2002. "Getting income shares right", in *Journal of Political Economy*, Vol. 110, No. 2, pp. 458–474.
- Gorodnichenko, Y.; Sabirianova, K.; Stolyarov, D. 2010. *Inequality and volatility moderation in Russia: evidence from micro-level panel data on consumption and income*, NBER Working Paper No. 15080 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Geneva, ILO).
- Guerriero, M. 2012. *The labour share of income around the world: Evidence from a panel dataset*, Development Economics and Public Policy Working Paper Series WP No. 32/2012 (Manchester, Institute for Development Policy and Management).
- Hayter, S. 2015. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar Publishing and ILO).
- Heckman, J.J.; Lochner, L.J.; Todd, P.E. 2003. *Fifty years of Mincer earnings regressions*, NBER Working Paper No. 9732 (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Helpman, E.; Muendler, M.; Redding, S. 2015. *Trade and inequality: From theory to estimation*, não publicado.

- Herr, H. 2009. “The labour market in a Keynesian economic regime: Theoretical debate and empirical findings”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 33, No. 5, pp. 949–965.
- . 2015. “Japan”, in M.V. Klaveren, D. Gregory and T. Schulten (eds): *Minimum wages, collective bargaining and economic development in Asia and Europe* (Basingstoke, Palgrave Macmillan), pp. 78–100.
- Hertz, T.; Winters, P.; de la O, A.P.; Quiñones, E.J.; Davis, B.; Zezza, A. 2008. *Wage inequality in international perspective: Effects of location, sector, and Gender*, ESA Working Paper No. 08-08.
- ILO (International Labour Office). 1944. *Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia)*, International Labour Conference, 26th Session, Philadelphia, 10 May 1944; disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf [25 Oct. 2016].
- . 1966. *Resolution concerning statistics of labour cost*, adopted by the 11th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1973. *Resolution concerning an integrated system of wages statistics*, adopted by the 12th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1993. *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ISCE)*, adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 1998. *Resolution concerning the measurement of employment related income*, adopted by the 16th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- . 2007. *Conclusions concerning the promotion of sustainable enterprises*, International Labour Conference, 96th Session, Geneva, June 2007; disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/documents/publication/wcms_093970.pdf [25 Oct. 2016].
- . 2008a. *Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 10 June, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_371208.pdf [25 Oct. 2016].
- . 2008b. *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining – Towards policy coherence* (Geneva).
- . 2010a. *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis* (Geneva).
- . 2010b. *Trends Econometric Models: A review of the methodology*, 19 Jan. (Geneva, Employment Trends Unit).
- . 2012a. *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth* (Geneva).
- . 2012b. *Decent work indicators: Concepts and definitions* (Geneva). Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf [25 Oct. 2016].

-
- . 2014a. “Outcome of the discussion by the Committee on the Application of Standards of the General Survey concerning minimum wage systems”, Committee on the Application of Standards at the Conference, International Labour Conference, 103rd Session, Geneva, 2014 (Geneva), p. 53. Disponible em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_320613.pdf [23 Oct. 2016].
- . 2014b. *World Social Protection Report 2014/15* (Geneva).
- . 2015a. *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* (Geneva).
- . 2015b. *Key Indicators of the Labour Market*, 9th edition (Geneva).
- . 2015c. *World Employment and Social Outlook: Trends* (Geneva).
- . 2015d. *Promoting collective bargaining* (Geneva).
- . 2016a. *Inclusive growth and development founded on decent work for all*, statement by Guy Ryder, ILO Director-General, to the International Monetary and Financial Committee of the 2016 Annual Meetings of the Boards of Governors of the World Bank and the IMF, 6 Oct. Disponible em: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/statements-and-speeches/WCMS_531665/lang--en/index.htm [25 Oct. 2016].
- . 2016b. *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva).
- . 2016c. *World Employment and Social Outlook: Trends* (Geneva).
- . 2016d. *World Employment and Social Outlook: Transforming jobs to end poverty* (Geneva).
- . 2016e. *Minimum wage policy guide* (Geneva).
- ; OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2015. *The labour share in G20 economies*, with contributions from IMF and World Bank Group, report prepared for G20 Employment Working Group, Antalya, Turkey, 26–27 Feb.
- IMF (International Monetary Fund). 2012. “The labor share in Europe and the United States during and after the Great Recession”, in *World Economic Outlook: Growth resuming, dangers remain*, Apr. (Washington, DC), pp. 36–37.
- . 2016a. *World Economic Outlook: Too slow for too long*, Apr. (Washington, DC).
- . 2016b. *World Economic Outlook: Subdued demand: Symptoms and remedies*, Oct. (Washington, DC).
- Iranzo, S.; Schivardi, F.; Tosetti, E. 2008. “Skill dispersion and firm productivity: An analysis with employer–employee matched data”, in *Journal of Labor Economics*, Vol. 26, No. 2, pp. 247–285.
- Jacobson, M.; Occhino, F. 2012. “Labor’s declining share of income and rising inequality”, in *Economic Commentary*, No. 2012-13, 25 Sep. (Cleveland, OH, Federal Reserve Bank of Cleveland).
- Jeong, Y.; Gastwirth, J.L. 2010. *Comments on the draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Montreal and Washington, DC, HEC Montreal and George Washington University).

- Karabarbounis, L.; Neiman, B. 2014. “The global decline of the labor share”, in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 129, No. 1, pp. 61–103.
- Katz, L.F.; Revenga, A.L. 1989. “Changes in the structure of wages: The United States vs. Japan”, in *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 3, No. 4, pp. 522–553.
- Krueger, A. 1999. “Measuring labor’s share”, in *American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, pp. 45–51.
- ; Summers, L.H., 1988. “Efficiency wages and the inter-industry wage structure”, in *Econometrica*, Vol. 56, No. 2, pp. 259–293.
- Kuddo, A.; Robalino, D.; Weber, M. 2015. *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, DC, World Bank Group).
- Kuroda, H. 2014. “Deflation, the labor market, and QQE”, remarks at the Economic Policy Symposium held by the Federal Reserve Bank of Kansas City, Aug.
- Lane, J. 2009. “Inequality and the labor market: Employers”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds): *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press), pp. 204–230.
- Lazear, E.P. 1993. “The economics of professional etiquette: Discussion”, in *American Economic Review*, Vol. 83, Issue 2, May, p. 44.
- ; Oyer, P. 2004. “Internal and external labor markets: A personnel economics approach”, in *Labour Economics*, Vol. 11, No. 5, pp. 527–554.
- ; Shaw, K.L. 2007. “Personnel economics: The economist’s view of human resources”, in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 21, No. 4, pp. 91–114.
- ; — (eds). 2009. *The structure of wages: An international comparison* (Chicago, University of Chicago Press), esp. “Wage structure, raises, and mobility: An introduction to international comparisons of the structure of wages within and across firms”, pp. 1–58.
- ; —; Stanton, C.T. 2016. *Who gets hired? The importance of finding an open slot*, Working Paper 16-128, Harvard Business School (Cambridge, MA).
- Lee, S.; Sobeck, K. 2012. “Low-wage work: A global perspective”, in *International Labour Review*, Vol. 151, No. 3, pp. 141–155.
- Lentz, R.; Mortensen, T.D. 2010. “Labor market models of worker and firm heterogeneity”, in *Annual Review of Economics*, Vol. 2, pp. 577–602.
- Leonard, M.; Stanley, T.D.; Doucouliagos, H. 2014. “Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis”, in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 499–520.
- Lopes de Melo, R. 2015. *How firms affect wages: A structural decomposition*. Disponível em: https://economicdynamics.org/meetpapers/2014/paper_1032.pdf.
- Low Pay Commission. 2014. *The future path of the national minimum wage*, Cm. 8817 (London, HMSO).

- Lübker, M. 2007. "Inequality and the demand for redistribution: Are the assumptions of the new growth theory valid?", in *Socio-Economic Review*, Vol. 5, No. 1, pp. 117–148.
- Machado, A.; Perez Ribas, R. 2010. "Do changes in the labour market take families out of poverty? Determinants of exiting poverty in Brazilian metropolitan regions", in *Journal of Development Studies*, Vol. 46, No. 9, pp. 1503–1522.
- Machin, S.; Puhani, P. 2003. "Subject of degree and the gender wage differential: Evidence from the UK and Germany", in *Economics Letters*, Vol. 79, No. 3, June, pp. 393–400.
- Maître, N.; Sobock, K. Forthcoming. *Gender wage gaps among youth in developing countries*.
- Massie, K.; Collier, D.; Crotty, A. 2014. *Executive salaries in South Africa: Who should have a say on pay?* (Johannesburg, Jacana).
- Maurizio, R.; Vazquez, G. 2016. "The consequences of minimum wages on inequality: Evidence for Latin America", paper presented to National Minimum Wage Symposium and Policy Round Table, Johannesburg, University of the Witwatersrand, 2–4 Feb.
- May, T. 2016. Keynote speech to UK Conservative Party Conference, 5 Oct. Disponivel em: <http://www.independent.co.uk/news/uk/politics/theresa-may-speech-tory-conference-2016-in-full-transcript-a7346171.html> [27 Oct. 2016].
- Mehran, F. 2010. *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, mimeo (Geneva, ILO).
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience, and earnings* (New York, National Bureau of Economic Research Press).
- Mindestlohnkommission. 2016. *Erster Bericht zu den Auswirkungen des Gesetzlichen Mindestlohns* (Berlin).
- Mortensen, D. 2005. *Wage dispersion: Why are similar workers paid differently?* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Murphy, K.M.; Welch, F. 1992. "The structure of wages", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, No. 285, pp. 285–326.
- Nataraj, S.; Perez-Arce, F.; Srinivasan, S.V.; Kumar, K.B. 2014. "The impact of labor market regulation on employment in low-income countries: A meta-analysis", in *Journal of Economic Surveys*, Vol. 28, No. 3, pp. 551–572.
- Neumark, D.; Wascher, W. 2008. *Minimum wages* (Cambridge, MA, and London, MIT Press).
- Nikkei Asian Review. 2016. "Corporate Japan embracing stock options for staffers", 16 Apr., disponivel em: <http://asia.nikkei.com/Business/Trends/Corporate-Japan-embracing-stock-options-for-staffers?page=1>
- Nopo, H.; Daza, N.; Ramos, J. 2011. *Gender earnings gaps in the world*, IZA Discussion Paper No. 5736 (Bonn, IZA).

- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2008. *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries* (Paris).
- . 2011a. *Divided we stand: Why inequality keeps rising* (Paris).
- . 2011b. *In it together: Why less inequality benefits all* (Paris).
- . 2012. *Employment Outlook 2012* (Paris).
- . 2015a. *Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay*, May (Paris).
- . 2015b. *In it together: Why less inequality benefits all* (Paris).
- O'Reilly, J.; Smith, M.; Deakin, S.; Burchell, B. 2015. "Equal pay as a moving target: International perspectives on forty years of addressing the gender pay gap", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 299–317.
- Ostry, J.D.; Berg, A.; Tsangarides, C.G. 2014. "Redistribution, inequality, and growth", IMF Discussion Note SDN/14/02, Feb. (Washington, DC, International Monetary Fund).
- Peetz, D. 2015. "Regulation distance, labour segmentation and gender gaps", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 345–362.
- Pew Research Center. 2014. "Emerging and developing economies much more optimistic than rich countries about the future", disponível em: <http://www.pewglobal.org/2014/10/09/emerging-and-developing-economies-much-more-optimistic-than-rich-countries-about-the-future/>
- Piketty, T. 2014. *Capital in the twenty-first century* (Cambridge, MA, and London, Harvard University Press).
- Rani, U.; Belser, P.; Oelz, M.; Ranjbar, S. 2013. "Minimum wage coverage and compliance in developing countries", in *International Labour Review*, Vol. 152, Nos 3–4, Special Issue: *Informality across the global economy – subsistence, avoidance and violation*, pp. 381–410.
- Rubery, J.; Grimshaw, D. 2011. *Gender and the minimum wage* (Basingstoke and Geneva, Palgrave Macmillan and ILO).
- Sabadish, N.; Mishel, L. 2012. *CEO pay and the top 1%: How executive compensation and financial-sector pay have fueled income inequality*, Issue Brief No. 331, 2 May (Washington, DC, Economic Policy Institute).
- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. "Calibration estimators in survey sampling?", in *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 418, pp. 376–382.
- Schäfer, A.; Gottschall, K. 2015. "From wage regulation to wage gap: How wage-setting institutions and structures shape the gender wage gap across three industries in 24 European countries and Germany", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 467–496.
- Song, J.; Price, D.J.; Guvenen, F.; Bloom, N.; von Wachter, T. 2015. *Firming up inequality*, NBER Working Paper 21199, May (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Sorkin, I. 2015. *Ranking firms using revealed preference*, não publicado.

- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- . 2010. *Expertise report on the “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Neuchâtel, Institute of Statistics, University of Neuchâtel).
- Trapp, K. 2015. *Measuring the labor share of developing countries: Learning from social accounting matrices*, WIDER Working Paper 2015/041. See also a summary at: <http://www1.wider.unu.edu/inequalityconf/sites/default/files/posters/Trapp-poster.pdf> [25 Oct. 2016].
- Ugarte, S.M.; Grimshaw, D.; Rubery, J. 2015. “Gender wage inequality in inclusive and exclusive industrial relations systems: A comparison of Argentina and Chile”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 497–535.
- UN (United Nations). 2016. *Progress of the World’s Women 2015–2016: Transforming economies, realizing rights* (New York, NY, UN Women).
- Visser, J.; Hayter, S.; Gammarano, R. 2015. *Trends in collective bargaining coverage: Stability, erosion or decline?*, Labour Relations and Collective Bargaining, Issue Brief No. 1, 29 Sep. (Geneva, ILO).
- Weil, D. 2014. *The fissured workplace: Why work became bad for so many and what can be done to improve it* (Cambridge, MA, Harvard University Press).
- Woodcock, S. 2011. *Match effects*, não publicado.
- World Bank. 1999. *Russia: Targeting and the longer-term poor. Volume I – Main report* (Washington, DC).
- . 2012. “Overview”, in *World Development Report 2012: Gender equality and development* (Washington, DC), pp. 2–40.
- . 2016. *Poverty and shared prosperity 2016: Taking on inequality* (Washington, DC).

Bases de dados consultadas

- European Commission, *AMECO (Annual macro-economic database)*
- Eurostat, *EU-SILC survey*
- Eurostat, *SES*
- ILO, *Global Wage Database*
- ILOSTAT
- OECD *Earnings Database*
- World Bank *Open Database*

Relatório Global sobre os Salários 2016/17

Desigualdade salarial no local de trabalho

Neste relatório é analisada a evolução dos salários reais no mundo, apresentando-se um quadro único das tendências salariais a nível global e por região. Fornece dados das ligações entre salários e produtividade, partes do rendimento do trabalho, desigualdade salarial, salários mínimos e disparidades salariais entre homens e mulheres.

Também se analisa nesta edição de 2016/2017 a desigualdade a nível do local de trabalho, fornecendo evidências empíricas sobre até que ponto a desigualdade salarial resulta da desigualdade salarial *entre* empresas assim como da desigualdade *dentro* das empresas. O relatório também inclui uma análise das questões chave relativas às políticas salariais.

“O *Relatório Global sobre os Salários* é fundamental para a análise das tendências salariais e dos desenvolvimentos dos mercados de trabalho, assim como para os debates teóricos sobre o papel do trabalho na economia. É uma publicação indispensável para economistas, sindicalistas, empregadores e todas as pessoas interessadas neste assunto”.

Hansjörg Herr, Berlin School of Economics and Law.

