



Organização
Internacional
do Trabalho

Relatório global sobre os salários 2010/11

Políticas salariais em tempo de crise

Relatório global sobre os salários

Relatório global sobre os salários 2010/11

Políticas salariais em tempo de crise

Relatório global sobre os salários 2010/11

Políticas salariais em tempo de crise

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2010
Primeira edição 2010

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da protecção dos direitos de autor em virtude do Protocolo 2 anexo à Convenção Universal sobre Direito de Autor. No entanto, breves extractos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que devidamente mencionada a fonte. Para obter os direitos de reprodução ou de tradução, os pedidos devem ser dirigidos ao Serviço de Publicações (Direitos de Autor e Licenças) do Bureau Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou enviados para o seguinte endereço electrónico: pubdroit@ilo.org. Os pedidos serão sempre bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados em organizações de direitos de reprodução poderão fazer fotocópias nos termos das licenças que lhes forem concedidas para este fim. Visite www.ifrro.org para saber qual é a organização de direitos de reprodução no seu país.

BIT

Relatório global sobre os salários 2010/11: Políticas salariais em tempo de crise
Genebra, Bureau Internacional do Trabalho, 2010

Dezembro 2010

ISBN 978-92-2-123621-4 (edição impressa)
ISBN 978-92-024146-2 (CD-ROM)

Também disponível em Inglês: ISBN 978-92-2-12361-4; Chinês: ISBN 978-92-2-523621-0; Francês: ISBN 978-92-2-223621-3; Russo: ISBN 978-92-2-423621-1; e Espanhol: ISBN 978-92-2-323621-2.

Dados de catalogação na publicação do BIT

A tradução e publicação em língua Portuguesa desta obra só foi possível com o financiamento do Governo Português, no âmbito do Protocolo entre o Governo da República Portuguesa e a Organização Internacional do Trabalho em matéria de publicações.

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

As opiniões expressas em artigos, estudos e outros documentos são da exclusiva responsabilidade dos seus autores, e a publicação dos mesmos não vincula o Bureau Internacional do Trabalho às opiniões neles expressas.

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 electrónicos do BIT estão disponíveis nas principais livrarias e nos Escritórios locais do BIT em vários países, podendo ser também directamente obtidos na seguinte morada: Publicações do BIT, Bureau Internacional do Trabalho, CH-1211 Genebra 22, Suíça. Os catálogos e listas de novas publicações podem ser obtidos gratuitamente na morada acima mencionada ou solicitados através do seguinte endereço electrónico: pubvente@ilo.org
Visite o nosso *website*: www.ilo.org/publns

Prefácio

A crise económica global teve consequências devastadoras no mercado de trabalho. O desemprego aumentou para 210 milhões, o maior nível alguma vez registado, e muitos milhões de pessoas simplesmente saíram da população activa, porque estão demasiado desmotivadas para continuar à procura de trabalho. Os salários foram também afectados.

Este segundo Relatório Global da OIT sobre os Salários fornece algumas evidências sobre o impacto da crise nos salários em todo o mundo. Mostra, em particular que o crescimento global dos salários médios reais foi reduzido para metade em 2008 e 2009, em comparação com anos anteriores. Isto realça que enquanto a crise tem sido dramática para aqueles que perderam os seus empregos, para salários menores do que o esperado, o poder de compra e bem-estar de quem conseguiu permanecer no trabalho foi também gravemente afectado.

No futuro, uma estratégia de crescimento de emprego e baseada nos rendimentos é urgente e necessária para que a economia mundial volte ao seu caminho, para corrigir os desequilíbrios do passado e colocar o crescimento económico em bases mais sólidas. Isto também tem sido a mensagem de outros relatórios da OIT, tais como o relatório apresentado ao G20 em Setembro de 2009, o *World of Work Report*, do Instituto Internacional de Estudos do Trabalho, ou a mensagem transmitida na Conferência conjunta do FMI/OIT em Oslo, em Setembro de 2010.

Entre os desafios mais urgentes a enfrentar estão a desigualdade salarial crescente, a crescente desconexão entre salários e produtividade, e os cerca de 330 milhões de trabalhadores que agora estão com os mais baixos salários no seu país.

O presente relatório fornece aos decisores políticos alguns exemplos práticos de como a negociação colectiva, salário mínimo e políticas de rendimentos podem ajudar a enfrentar o desafio da justiça, com que se confrontam os decisores políticos de hoje. Esperamos que estas ilustrações possam ajudar os decisores políticos e os parceiros sociais a fazerem avançar os objectivos do trabalho digno e contribuir para levar à prática a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa e o Pacto Global para o Emprego, internacionalmente acordados e que receberam um forte apoio de governos, de organizações de empregadores e organizações de trabalhadores de todas as regiões do mundo.

Manuela Tomei

Directora

Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego

Índice

Prefácio	v
Índice	vii
Agradecimentos	xiii
Introdução	xv

Part I Principais tendências salariais

1 Crescimento dos salários médios	1
1.1 Estimativas globais	1
1.2 Estimativas regionais	6
1.3 Salários médios e produtividade	18
2 O peso dos salários	22
2.1 Tendências recentes no peso dos salários nos vários países	25
2.2 Tendências sectoriais	31
3 Desigualdade salarial e baixos salários	34
3.1 Tendências recentes: incidência crescente dos baixos salários	35
3.2 Características dos trabalhadores com baixos salários	43

Part II Políticas salariais em tempo de crise

4 O papel das políticas salariais	49
4.1 Justiça social e equidade	49
4.2 Os efeitos macroeconómicos dos salários	50
4.3 Imperfeições do mercado	52
4.4 Trabalhadores vulneráveis: empregos com baixos salários	55
5 Políticas salariais	58
5.1 Negociação colectiva	59
<i>Negociação colectiva e salários médios</i>	59
<i>Negociação colectiva e baixos salários</i>	62
<i>O desafio dos sistemas inclusivos</i>	63
5.2 Salários mínimos	67
<i>Tendências recentes</i>	69
<i>Os salários mínimos podem reduzir a incidência dos baixos salários?</i>	75

5.3	Dos salários mínimos a um rendimento mínimo para os agregados familiares com baixos rendimentos	78
	<i>Políticas para enfraquecer a ligação entre baixos salários e pobreza</i>	78
	<i>Que políticas? Âmbito e potencial</i>	81

Part III Síntese e conclusões

6	Principais conclusões e implicações em termos de políticas	85
7	Novas questões e caminho a seguir	87

Apêndices

	Apêndice técnico I: Tendências salariais globais: questões metodológicas	89
	Apêndice técnico II: Definição e medição do peso dos salários e análise do efeito de desvio e do efeito das ponderações	101
	Apêndice estatístico	116

Bibliografia

	Documentos de referência	106
	Referências bibliográficas	106

Quadros

1.	Crescimento salarial acumulado, por região desde 1999 (1999 = 100)	15
2.	O peso dos salários para a economia real nos países da OCDE	23
3.	Lista seleccionada de estudos sobre baixos salários e suas metodologias	39
4.	Diferentes razões para a maior vulnerabilidade das mulheres aos baixos salários: Argumentos e implicações retirados de uma análise da literatura	54
5.	Salários mínimos durante a crise	67
6.	Salários mínimos e inflação em países seleccionados da América Latina (em %) . .	68
7.	Desenvolvimentos recentes das políticas de salários mínimos em países seleccionados	69
8.	Taxas de pobreza por nível salarial e situação de emprego na China, 2002-07 (em %)	79
9.	Regimes de prestações associadas ao trabalho em países industrializados seleccionados	80
10.	Exemplos de políticas de transferências monetárias em países seleccionados.	81
B1.	Fontes de dados sobre o emprego em África	16
B2.	Variáveis que aumentam o risco de baixos salários em países em desenvolvimento seleccionados	45
B3.	Trabalhadores domésticos como percentagem do emprego total por sexo	64

Figuras

1. A recessão e recuperação globais, 1995-2010 (alterações homólogas do PIB a preços constantes, em %)	2
2. Crescimento salarial global, 2006-09 (alterações homólogas em termos reais, em %)	3
3. Crescimento salarial no G20, 2006-09 (alterações homólogas em termos reais, em %)	4
4. Salários nominais e inflação em quatro países seleccionados, 2006-09 (em %) . . .	6
5. Crescimento salarial regional, 2000-09 (em % p.a.)	7
6. Índice dos ganhos médios nominais e reais nos Estados Unidos (todos os trabalhadores não agrícolas), Março de 2006 a Março de 2010 (Março 2006 = 100)	9
7. Crescimento salarial em países avançados seleccionados, 2007-09 (em %)	10
8. Horas de trabalho semanais ou pagas em países avançados seleccionados, 2007-09 (em %)	10
9. Crescimento salarial em países seleccionados da Europa Central e de Leste e Ásia Central, 2007-09 (em %)	12
10. Crescimento salarial em países seleccionados da Ásia, 2007-09 (em %)	14
11. Crescimento salarial em países seleccionados da América Latina e das Caraíbas, 2007-09 (em %)	14
12. Crescimento salarial em países seleccionados da África e do Médio Oriente, 2007-09 (em %)	15
13. Crescimento regional do PIB, do emprego e da produtividade laboral, 2000-09 (em %)	19
14. Salários e produtividade durante a crise, 2008-09 (em %)	21
15. Explicações de alterações no peso dos salários: análise do efeito de alterações na estrutura sectorial ou de alterações dentro de cada sector (em %)	27
16. Alterações do peso dos salários no sector da indústria transformadora (em %) . . .	28
17. Alterações do peso dos salários no sector da construção (em %)	29
18. Alterações do peso dos salários na intermediação financeira, no sector imobiliário, no arrendamento e em outras actividades empresariais	30
19. Alterações da desigualdade salarial em países seleccionados, 1995-2000 e 2007-09	32
20. Alterações no emprego com baixos salários em países seleccionados, 1995-2000 e 2007-09 (em %)	36
21. Emprego com baixos salários: uma comparação global, ano mais recente com dados disponíveis (em %)	37
22. Rendimento nacional por trabalhador (produtividade) e emprego com baixos salários em 34 países, ano mais recente com dados disponíveis	38
23. Incidência do emprego com baixos salários, por principais características demográficas, em países seleccionados, vários anos (em %)	40
24. Percentagem feminina no emprego com baixos salários em países seleccionados, ano mais recente (percentagem no total de emprego com baixos salários)	43

25. Comparação entre a incidência dos baixos salários e o diferencial salarial médio por género, 17 países da OCDE, 2007 (em %).	44
26. Taxas previstas de transição de empregos com baixos salários para empregos com salários mais elevados e para situações de não-emprego em países seleccionados (em %).	56
27. Incidência dos baixos salários e mobilidade salarial ascendente nos países europeus.	57
28. Políticas salariais eficazes fazem a diferença: um exemplo	59
29. Incidência média dos baixos salários por taxa de sindicalização em 33 países, 2009 ou último ano com dados disponíveis (em %).	61
30. Sindicalização por nível salarial em países seleccionados (como % dos trabalhadores)	63
31. Salários mínimos e incidência dos baixos salários em países seleccionados	72
32. Comparação entre países: salários mínimos e incidência dos baixos salários em 27 países	73

Caixas

1. Salários nos sectores público e privado	11
2. Crescimento salarial em África	16
3. Os factores determinantes do peso dos salários no rendimento total	26
4. Factores determinantes da incidência dos baixos salários: resultados estatísticos de um modelo logit em países seleccionados	45
5. Os efeitos perversos da diminuição dos salários	51
6. Alemanha: a negociação do trabalho em horário reduzido	60
7. Negociação colectiva para os trabalhadores domésticos: é possível?	64
8. Reintrodução dos conselhos de salários no Uruguai	65
9. Os salários mínimos prejudicam o emprego?	70
10. O debate sobre os salários mínimos na Índia	74

Quadros do Apêndice técnico I

A1. Grupos regionais	90
A2. Cobertura da base de dados <i>Global Wage Database</i> , 2006-09(em %)	91
A3. Cobertura da base de dados <i>Global Wage Database</i> , 2006-09 (em %)	99

Figura do Apêndice técnico II

A4. Alemanha: ajustamentos do peso dos salários, 1980-2009 (rácio).	103
---	-----

Quadros do Apêndice estatístico

SA1. Salários médios.....	117
SA2. Salários mínimos	122
SA3. Desigualdade	126

Agradecimentos

Principais contributos

- O relatório foi elaborado pelo Programa sobre Condições de Trabalho e Emprego (TRAVAIL) do Sector de Protecção Social da OIT, em colaboração com os Escritórios regionais da OIT e o Departamento de Estatística. O relatório é fruto do trabalho de uma equipa constituída por Patrick Belser, Rebecca Freeman, Sangheon Lee, Malte Luebker, Andrés Marinakis, Aude Mellet, Jean-Michel Pasteels, Kristen Sobeck, Manuela Tomei e Daniel Vaughan-Whitehead. Patrick Belser foi o editor principal. Charlotte Beauchamp coordenou a edição e a publicação. Christian Olsen foi o responsável pela concepção gráfica da folha de rosto.

Contributos específicos

- *Metodologia utilizada nas estimativas do crescimento salarial global:* Farhad Mehran (consultor da OIT) forneceu orientações sobre a metodologia para estimar as tendências salariais globais, que foi objecto de uma revisão pelos pares em que participaram o Professor Yves Tillé (Universidade de Neuchatel), a Professora Yujin Jeong (HEC Montreal), o Professor Joseph L. Gastwirth (Universidade George Washington) e o Dr. Joyup Ahn (Instituto do Trabalho da Coreia). O seu contributo contou com o generoso apoio do projecto «Monitoring and Assessing Progress on Decent Work» (MAP) da OIT/CE no âmbito do desenvolvimento de bases de dados sobre o trabalho digno. Malte Luebker (OIT, TRAVAIL) formulou a metodologia final em colaboração com Rafael Diez de Medina e Monica Castillo (ambos da OIT, Departamento de Estatística). Kristen Sobeck (OIT, TRAVAIL) compilou a base de dados *Global Wage Database*.
- *Baixos salários:* As pessoas que se seguem apresentaram documentos de referência sobre o tema dos baixos salários em países específicos: A. Damayanti (Indonésia), Q. Deng e S. Li (China urbana), A. Fontes e V. Pero (Brasil), Damien Grimshaw (análise da literatura), B.H. Lee e D. Hwang (República da Coreia), M. Oosthuizen e S. Goga (África do Sul), T. Peralta e E. Guirao (Filipinas) e Mario D. Velásquez Pinto (Chile). Este projecto de investigação foi coordenado por Sangheon Lee (OIT, TRAVAIL) e contou com o generoso apoio do Governo da República da Coreia.
- *Análise da proporção dos salários:* Rebecca Freeman e Jean-Michel Pasteels (OIT, Departamento de Estatística) calcularam e analisaram as alterações do peso dos salários em países da OCDE e na Estónia. Agradecemos à OCDE pela sua colaboração e por nos ter concedido acesso à sua base de dados para análises estruturais (STAN) e às bases de dados sobre as contas nacionais. Monica Castillo

(OIT, Departamento de Estatística) foi responsável pela supervisão global deste projecto.

Agradecimentos especiais

- Em diferentes fases da elaboração do relatório, recebemos comentários e contributos de muitas pessoas, nomeadamente: Scott Barklamb, Janine Berg, Carlos Carrion-Crespo, Assane Diop, Chris Donnges, Philippe Egger, Lawrence Egulu, Claire Harasty, Nelien Haspels, Susan Hayter, Jane Hodges, Phu Huynh, Frank Hoffer, Steven Kapsos, Chang-Hee Lee, Susan Maybud, Bill Salter, Theodoor Sparreboom, Gyorgy Sziraczki, Raymond Torres e Jacobo Velasco. Deixamos um agradecimento especial a toda a equipa da OIT/SIALC (Sistema de Informação e Análise Laboral) no Panamá, em especial a Bolívar Pino, pelo fornecimento de dados sobre os salários na América Latina e nas Caraíbas, e ao Professor Marc Lavoie pela sua caixa sobre «os efeitos perversos da diminuição dos salários». Por último, desejamos agradecer aos seis participantes anónimos na revisão pelos pares, cujo contributo nos permitiu melhorar substancialmente o relatório, bem como aos nossos vários contactos em serviços nacionais de estatística e Ministérios do Trabalho espalhados pelo mundo, que nos forneceram dados sobre salários.

Introdução

O *Global Wage Report 2008/09*¹ analisou os salários durante o período económico, em geral favorável, que decorreu entre 1995 e 2007. O presente relatório examina os salários num contexto muito diferente. Os anos 2008-09 caracterizaram-se pela maior crise económica desde a década de 1930. Na sequência de uma bolha imobiliária e de uma crise financeira, os Estados Unidos entraram em recessão em Dezembro de 2007, após uma expansão económica de 73 meses iniciada em Novembro de 2001.² Desde então a recessão espalhou-se rapidamente a partir do seu epicentro para o resto do mundo e, em 2009, com o PIB mundial a descer pela primeira vez desde a Segunda Guerra Mundial.³ Esforços políticos sem precedentes contribuíram para uma recuperação em 2010 mais forte que o previsto, mas as perspectivas mantêm-se incertas.⁴

A crise teve um impacto adverso e grave nos mercados de trabalho. De forma dramática, a taxa de desemprego subiu de 5,7% da população activa em 2007 para 6,4% em 2009.⁵ Equivale a um aumento de quase 29 milhões de pessoas de uma estimativa de cerca de 177,8 milhões de desempregados em 2007 para 206,7 milhões em 2009. Enquanto o aumento do desemprego se verificou sobretudo nas economias avançadas, o impacto da crise nos países de baixo e médio rendimento (que, regra geral, possuem sistemas de protecção social mais frágeis) traduziu-se numa deterioração da qualidade do emprego e numa mudança para formas de emprego mais vulneráveis.⁶ Dados sobre os países avançados indicam que a crise também afectou o nível salarial, o número de horas trabalhadas e outras dimensões desse somatório que a OIT designa por «trabalho digno». São escassos, porém, os dados apresentados até à data sobre os efeitos da crise nestes indicadores das condições de trabalho e de emprego.

Que efeito global teve a crise sobre os salários médios em diferentes partes do mundo? E que medida abrandou o crescimento dos salários no contexto de quebra da produtividade laboral? Para além disso, de que forma a crise alterou a distribuição do rendimento nacional entre o trabalho e o capital? Estas são algumas das questões fundamentais a que a Parte I do nosso relatório procura responder. Com base nos dados disponíveis do maior número de países possível, preparámos uma visão geral das tendências salariais globais durante a crise. No entanto, ainda é demasiado cedo para fornecer um quadro definitivo, porque muitos serviços de estatística nacionais ainda

¹ OIT (2008a).

² Ver NBER (2008).

³ Ver FMI (2010a).

⁴ Quando este relatório for publicado, em Novembro de 2010, os *downside risks* (riscos de contracção) permanecem elevados, de acordo com o FMI (IMF 2010).

⁵ Ver OIT (2010a).

⁶ Ver Khanna et al. (2010).

estão a processar e a analisar os dados mais recentes, em particular sobre a estrutura dos ganhos.

As tendências salariais durante a crise devem ser consideradas no contexto de moderação salarial e da generalizada e crescente desigualdade salarial dos anos que precederam a crise. No actual contexto, teme-se em particular que a crise económica possa traduzir-se por um aumento dos trabalhadores com baixos salários, a curto ou médio prazo, pelo que este relatório fornece dados sobre a percentagem de trabalhadores com baixos salários, isto é, com remuneração inferior a dois terços do salário médio. O baixo salário é preocupante porque aumenta o risco de pobreza, apesar de nem todos os trabalhadores com baixos salários serem pobres. Os trabalhadores com baixos salários têm uma elevada proporção do sexo feminino e são mais susceptíveis de pertencerem a grupos desfavorecidos. E embora um emprego com um salário baixo possa representar um trampolim para um emprego mais bem pago, em especial para os jovens, também pode revelar-se uma armadilha de que os trabalhadores têm dificuldade em libertar-se devido à falta de oportunidades para o desenvolvimento de competências e a outros factores. Quando se chega a uma situação em que uma grande percentagem de pessoas sente que ficou para trás, com poucas perspectivas de competir com quem possui um trabalho mais bem remunerado, há um risco acrescido de tensões sociais e políticas.

A Parte II deste relatório debate as políticas salariais em épocas de crise. A deterioração do crescimento dos salários foi sempre um motivo de apreensão para os decisores políticos que se preocupam com a justiça social e desejam registar progressos nos seus objectivos de trabalho digno. Acresce que a crise parece ter recuperado o enfoque nas abordagens «keynesianas» sobre o papel dos salários na manutenção do consumo interno e da procura agregada de bens e serviços. O nosso relatório sugere que instrumentos tais como as políticas de salário mínimo e a negociação colectiva podem contribuir para reduzir o número de trabalhadores com baixos salários e, simultaneamente, corrigir alguns desequilíbrios através do reforço da procura agregada em países que dependem excessivamente das exportações ou, em alternativa, da dívida pública, para financiar o consumo. A Parte III do relatório conclui com uma síntese realçando algumas questões de capital importância para melhorar as políticas salariais.

PARTE I | Principais tendências salariais

1 Crescimento do salário médio

O contexto económico mudou dramaticamente desde a publicação do primeiro *Global Wage Report* em 2008. Como se pode ver na figura 1, após alguns anos caracterizados por um forte crescimento, entre 2003 e meados de 2007, a economia mundial abrandou em 2008 e contraiu-se -0,6% em 2009,⁷ sobretudo em resultado do colapso do comércio internacional e do investimento estrangeiro que se seguiu à crise financeira.⁸ Contudo, embora o crescimento nas economias avançadas, e no mundo em geral, se tornasse negativo em 2009, o mesmo não aconteceu na generalidade dos países emergentes e em desenvolvimento, onde o crescimento apenas desacelerou.⁹ Também se registaram diferenças significativas entre os países dentro das várias regiões. Intervenções políticas dinâmicas contribuíram para uma recuperação mais forte que o previsto em 2010 prevendo-se que o produto mundial cresça 4,8%.¹⁰ Nas economias emergentes e em desenvolvimento, prevê-se que o crescimento aumente de 2,5% em 2009 para 7,1% em 2010, o que contrasta com a recuperação esperada nas economias avançadas de -3,2% em 2009 para 2,7% em 2010. O processo de recuperação mantém-se frágil, contudo, com consideráveis riscos de contracção para o crescimento da economia global no futuro.

1.1 Estimativas globais

Em que medida estas tendências económicas afectaram a evolução salarial na economia global? Para responder a esta questão, recolhemos e processámos dados sobre salários de um número elevado e diverso de países em todo o mundo,¹¹ com o objectivo principal de obter tendências sobre o salário médio mensal de todos os trabalhadores. O «salário», na definição da OIT, significa a «remuneração ou os ganhos [...] que são devidos em virtude de um contrato de trabalho, escrito ou verbal, por uma entidade patronal [...] a um trabalhador por conta de outrem [...]».¹² Este conceito de salário exclui, por conseguinte, a remuneração auferida pelos trabalhadores por conta própria

⁷ De acordo com dados do FMI (FMI, 2010c).

⁸ De acordo com as estatísticas comerciais de curto prazo da Organização Mundial do Comércio (OMC), as exportações mundiais baixaram de 4 315 mil milhões de USD no terceiro trimestre de 2008 para um mínimo histórico de 2 685 mil milhões de USD no primeiro trimestre de 2009, o que representa uma quebra de 38% em termos nominais.

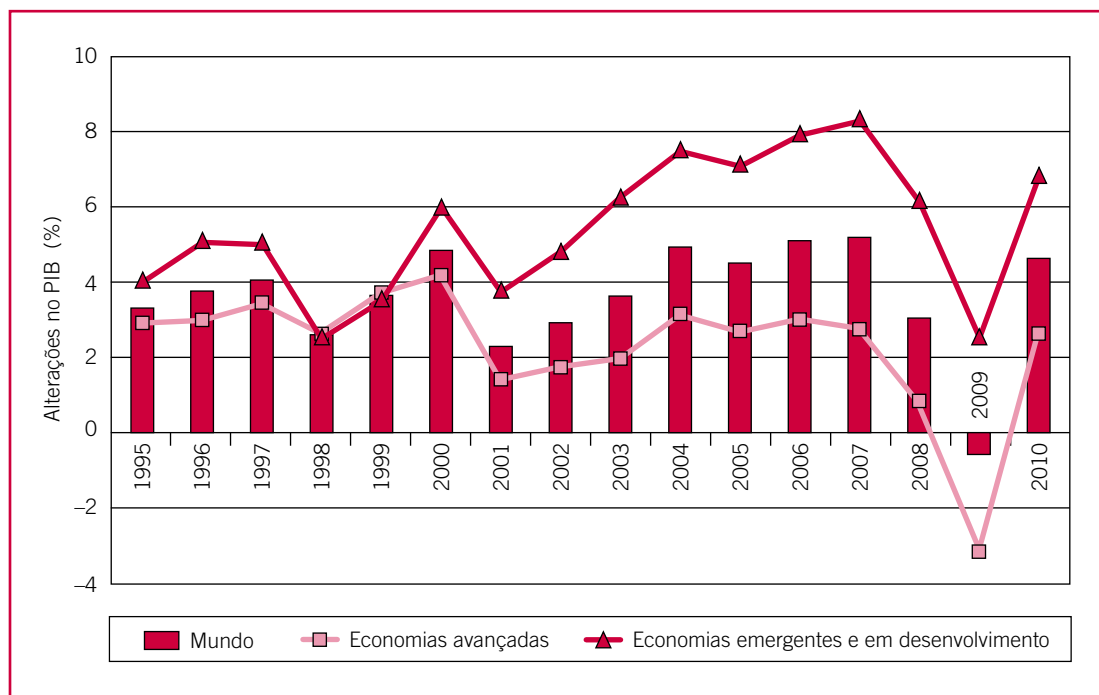
⁹ Este aspecto também merece destaque em Majid (2009).

¹⁰ Ver FMI (2010c).

¹¹ A base de dados *Global Wage Database* está disponível em www.ilo.org/travail

¹² Artigo 1.º da Convenção n.º 95 da OIT.

Figura 1 A recessão e a recuperação globais, 1995-2010
(alterações homólogas do PIB a preços constantes, em %)



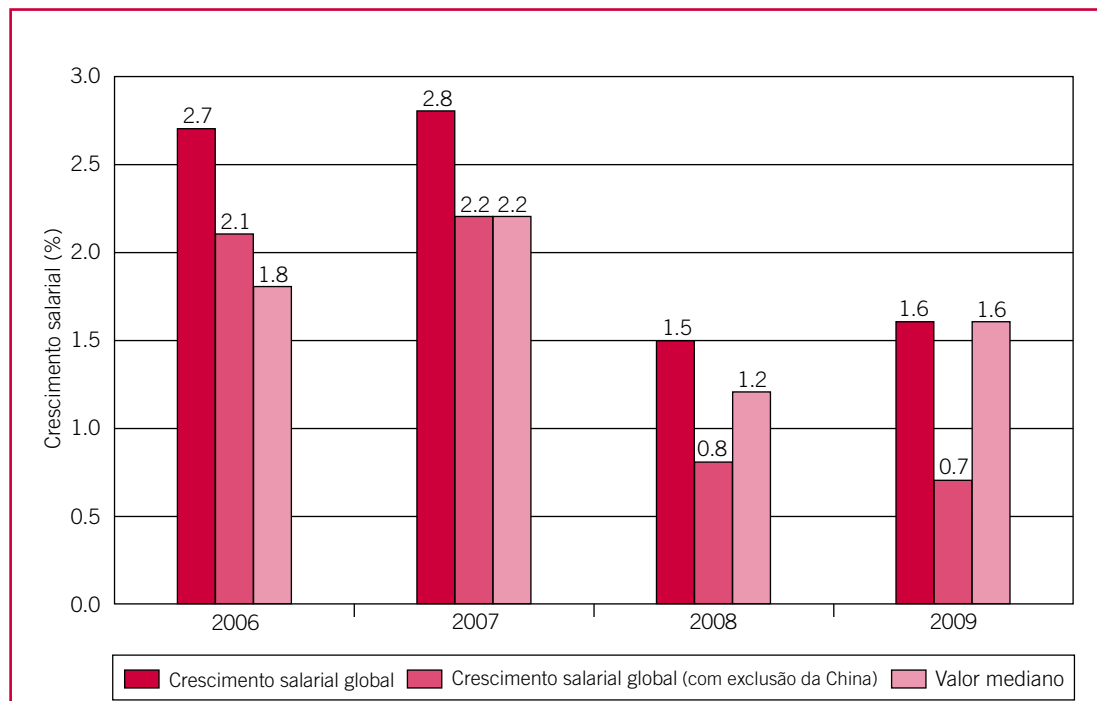
Fonte: FMI, base de dados *World Economic Outlook*.

e só é aplicável aos trabalhadores por conta de outrem. Os trabalhadores por conta de outrem representam cerca de 86% da população com emprego nas economias avançadas, mas esta percentagem baixa para cerca de 35% na Ásia e para menos de 30% em África.¹³ Enquanto nos países avançados a fracção de homens e mulheres com emprego por conta de outrem é sensivelmente igual, a proporção de trabalhadoras no Sul da Ásia e na África Subsariana é significativamente inferior à dos homens.

Encontrámos dados sobre salários relativos a 115 dos 177 países e territórios constantes da nossa base de dados, isto é, 65% do total.¹⁴ No entanto, como dispomos de dados sobre todas as principais economias, os dados sobre salários abrangem 94% dos trabalhadores por conta de outrem a nível mundial e aproximadamente 98,5% do montante mundial de salários. Como seria de esperar, a disponibilidade de dados varia muito de região para região. A base de dados cobre a totalidade dos países avançados, dos países da Europa Central e Oriental e dos países da Europa Oriental e da Ásia Central. Embora a base de dados só abranja 29% de todos os países africanos, esses representam 57% do emprego remunerado do total da região e aproximadamente 76% do seu montante total de salários. Estas disparidades revelam que, apesar de existirem muitos dados disponíveis, persistem lacunas significativas a nível de estatísticas

¹³ Dados baseados em Key Indicators of the Labour Market (KILM), base de dados da OIT, Janeiro de 2010, actualização. Para consulta dos agrupamentos regionais, ver Apêndice 1.

¹⁴ A nossa base de dados corresponde aos países incluídos na base de dados da OIT (KILM). Para consulta de informações mais pormenorizadas, ver Apêndice 1.

Figura 2 Crescimento salarial global, 2006-09 (alterações anuais em termos reais, em %)

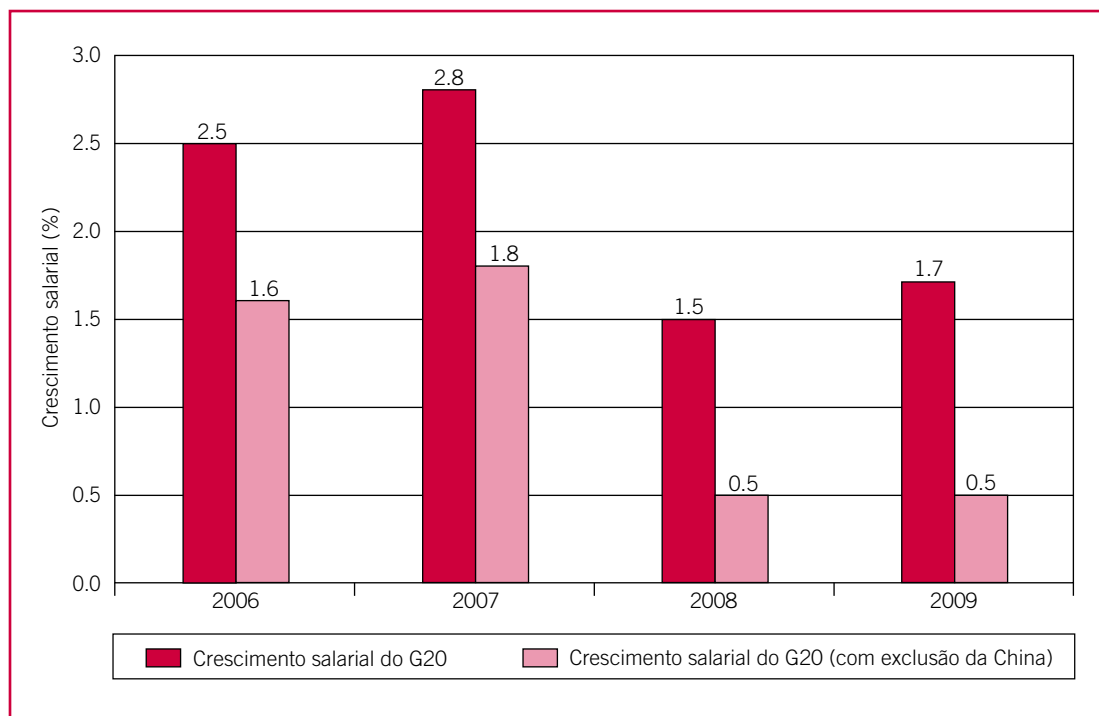
Nota: O crescimento global dos salários é calculado como a média ponderada da variação anual dos salários, em termos reais, em 115 países e territórios, cobrindo 94% dos trabalhadores de todo o mundo (ver descrição da metodologia no Apêndice técnico I).

Fonte: Base de dados *Global Wage Database* da OIT.

salariais de muitos países em desenvolvimento. Enquanto a maioria dos países avançados, efectua regularmente inquéritos aos estabelecimentos e inquéritos específicos sobre a estrutura dos ganhos, outros países recolhem os dados sobre salários com base em inquéritos à população activa em datas imprevisíveis e com intervalos irregulares. Alguns países de baixo rendimento, em particular em África, nem sequer efectuem a recolha de dados sobre salários.

Baseado num conjunto de dados mais amplo que no passado, este relatório fornece uma estimativa global referida a uma taxa média ponderada de crescimento dos salários mensais. Para evitar distorções nas nossas estimativas regionais e globais, o relatório utiliza uma metodologia que corrige o enviesamento que ocorre, quando países que não respondem às perguntas têm características diferentes dos países que respondem. Esta metodologia padrão, explicada em pormenor no Apêndice técnico I, garante que todas as regiões são representadas na tendência salarial global, na proporção das suas dimensões, e que a tendência salarial global não é distorcida por diferenças na disponibilidade de dados das várias regiões.

Os resultados são apresentados na figura 2. Concluimos que, globalmente, os salários mensais reais aumentaram 2,8% em 2007, 1,5% em 2008 e 1,6% em 2009. Estes números são fortemente influenciados pelas estatísticas salariais oficiais da China. Os números oficiais da China para o crescimento salarial (deflacionados pelo índice de preços no consumidor do FMI [CPI]) são 13,1% em 2007, 11,7% em 2008 e 12,8% em 2009. Note-se, porém, que as estatísticas oficiais sobre o crescimento salarial publica-

Figura 3 Crescimento salarial no G20, 2006-09 (alterações anuais, em termos reais, em %)

Nota: O crescimento global dos salários é calculado como a média ponderada da variação anual dos salários, em termos reais, nos 19 países membros do G20, isto é, África do Sul, Alemanha, Arábia Saudita, Argentina, Austrália, Brasil, Canadá, China, França, Índia, Indonésia, Itália, Japão, México, República da Coreia, Reino Unido, Rússia, Turquia e Estados Unidos (ver descrição da metodologia no Apêndice técnico I).

Fonte: Base de dados *Global Wage Database* da OIT.

das no *Anuário Estatístico da China* se referem apenas a «unidades urbanas» que, na prática, cobrem maioritariamente empresas estatais, unidades colectivas e outros tipos de empresas ligadas ao Estado. Um inquérito piloto inicial, conduzido pelo Serviço Nacional de Estatística da China junto de todas as empresas, revela que o salário anual no sector privado apenas subiu 6,6% em 2009,¹⁵ o que pode explicar a discrepância entre a percepção geral da situação e os números oficiais, indicando que a nossa estimativa global poderá estar sobrestimada. A exclusão da China da análise produz taxas de crescimento salarial global muito mais baixas, de 2,2% em 2007, 0,8% em 2008 e 0,7% em 2009 (ver figura 2).¹⁶

¹⁵ «Different Disparity» [Disparidade diferente], *China Daily*, 24-25 de Julho de 2010. A mesma fonte sublinha que os salários anuais médios no sector privado em 2009 também foram mais baixos que nas «unidades urbanas» (18 199 yuan versus 32 736 yuan).

¹⁶ Por razões de comparabilidade com as nossas publicações prévias, também fornecemos uma estimativa de uma tendência salarial global baseada na mediana das tendências salariais nacionais para os países e territórios incluídos na nossa amostra. A utilização da mediana em vez da média ponderada tem o efeito de limitar a influência de observações aberrantes, como erros nos dados nacionais subjacentes, ou taxas de crescimento salarial extremamente elevadas ou extremamente baixas em determinados países. O valor da mediana deve ser interpretado como o valor de crescimento salarial que separa os países em dois grupos: a metade com crescimento salarial mais elevado e a metade com crescimento salarial mais baixo. É possível observar que os países e territórios da nossa amostra tiveram um crescimento inferior a 2,2% em 2007, 1,2% em 2008 e 1,6% em 2009.

Quando limitamos a nossa amostra aos países do G20, que representam cerca de 70% dos trabalhadores por conta de outrem no mundo, obtêm-se resultados muito semelhantes (ver figura 3). Incluindo a China na análise, estima-se que os salários médios cresceram 2,8% em 2007, 1,5% em 2008 e 1,7% em 2009 nos países do G20. Excluindo a China do agrupamento, verifica-se que os salários reais cresceram 1,8% em 2007, 0,5% em 2008 e 0,5% em 2009 nos restantes países.

Quando se interpretam estas tendências dos salários médios, é importante saber que os salários médios mensais podem alterar-se em resultado de mudanças nos salários horários ou no número de horas trabalhadas, ou em ambos. Importa reter ainda que a utilização de dados salariais agregados (por oposição ao acompanhamento de um painel de indivíduos) produz o designado «efeito de composição». Este efeito é confirmado por serviços nacionais de estatística em todo o mundo. O Serviço de Estatística da Austrália (ABS), por exemplo, explica na sua publicação de ganhos médios semanais ¹⁷ que as alterações nas médias podem ser afectadas não só por alterações no nível salarial dos trabalhadores individuais, mas também por alterações nas várias componentes do segmento de trabalhadores por conta de outrem da população activa. Este fenómeno pode ocorrer devido a variações na distribuição das profissões dentro de uma actividade ou transversalmente em várias actividades, de variações na distribuição do emprego entre as actividades ou de variações nas proporções relativas de homens e mulheres. Também podem ocorrer efeitos de composição em resultado de variações na proporção de empregados a tempo inteiro e a tempo parcial. Um enviesamento sistemático, conhecido por «enviesamento contracíclico» resulta da tendência que os dados agregados têm para subestimar a tendência descendente nos salários mensais durante recessões e para subestimar a tendência ascendente dos salários durante as fases de retoma.¹⁸ Ocorre quando a maioria das pessoas que perdem o seu emprego durante as recessões recebem salários baixos (um fenómeno que aumenta automaticamente a média dos salários dos trabalhadores que se mantêm empregados) e quando uma retoma proporciona a recontratação desses trabalhadores com baixos salários (que, em contrapartida, diminui automaticamente a média dos salários).¹⁹

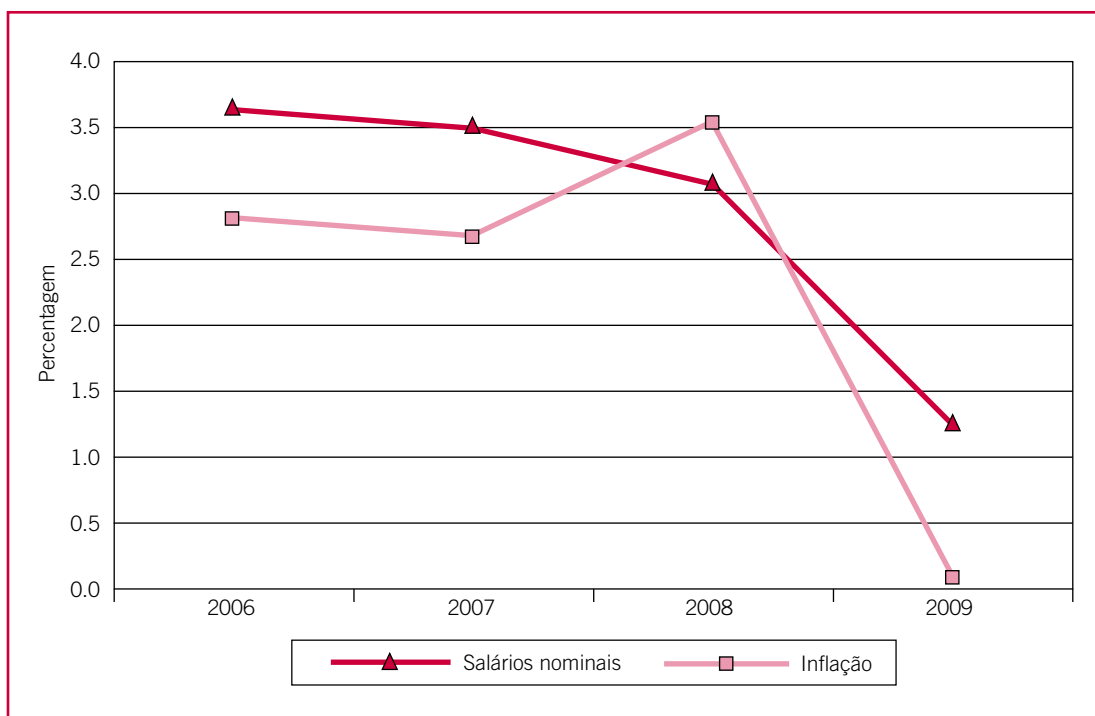
Apesar destas reservas, é possível tecer duas observações sobre as tendências salariais globais. A primeira observação é que o crescimento salarial decaiu consideravelmente durante a crise. Contudo, estima-se que, apesar de o crescimento global dos salários ter diminuído durante a crise, manteve-se positivo ao longo da crise em 73% dos países em 2008 e em 80% dos países em 2009. A segunda observação é que o crescimento salarial real parece ter sofrido tanto em 2008, o primeiro ano da crise, como em 2009, quando a crise estava no auge. Qual é a explicação para este paradoxo? Sugere-se que o comportamento da inflação em 2008 e em 2009 teve um contributo significativo. A título ilustrativo, a figura 4 apresenta o crescimento nominal dos salários e a inflação numa amostra de quatro grandes países. Verifica-se que, em 2008, os salários nominais continuaram a crescer a um ritmo quase tão rápido como em anos anterior-

¹⁷ Ver, por exemplo, *Australian Bureau of Statistics* (2009), notas explicativas 28 e 29.

¹⁸ Ver Solon et al. (1994), Peng e Siebert (2008, p. 571), Devereux e Hart (2006) ou Bils (1985).

¹⁹ O oposto também é possível, se o emprego dos trabalhadores com salários médios e elevados tiver sido mais afectado pela crise que o emprego dos trabalhadores com baixos salários.

Figura 4 Salários nominais e inflação em quatro países seleccionados, 2006-09 (em %)



Nota: Inflação e salários reais e nominais são calculados como média ponderada pela população (utilizando o número de assalariados como factor de ponderação da população) para uma amostra de quatro países avançados (Canadá, Alemanha, Estados Unidos e Reino Unido).

Fonte: Base de dados *Global Wage Database* da OIT.

res, mas que uma inflação invulgarmente elevada (devido, sobretudo, ao aumento dos preços do petróleo) teve um efeito de erosão sobre os salários reais. Em 2009, pelo contrário, quando o PIB se contraiu e a crise se tornou mais visível para as entidades patronais e para os trabalhadores, o crescimento dos salários nominais diminuiu, mas a inflação baixou a um ritmo ainda mais rápido. Estes decréscimos acentuados da inflação impediram a queda dos salários reais em 2009.

1.2 Estimativas regionais

As taxas de crescimento salarial apresentam variações consideráveis. Nos países avançados,²⁰ estimamos que, após um crescimento de cerca de 0,8% ao ano antes da crise, os salários reais caíram efectivamente -0,5% no início da crise em 2008, antes de voltarem a crescer 0,6% em 2009 (ver figura 5). No seu conjunto, o nível dos salários reais baixou em 12 dos 28 países avançados em 2008 e em sete dos países avançados em 2009.

Entre os exemplos de países que tiveram um crescimento salarial negativo em 2008 e/ou 2009 estão alguns países importantes do G20. Nos Estados Unidos, por exemplo, a

²⁰ Note-se que o nosso grupo de países avançados não é idêntico ao grupo de economias avançadas do FMI, pelo que as estimativas não devem ser comparadas directamente; ver Apêndice técnico I.

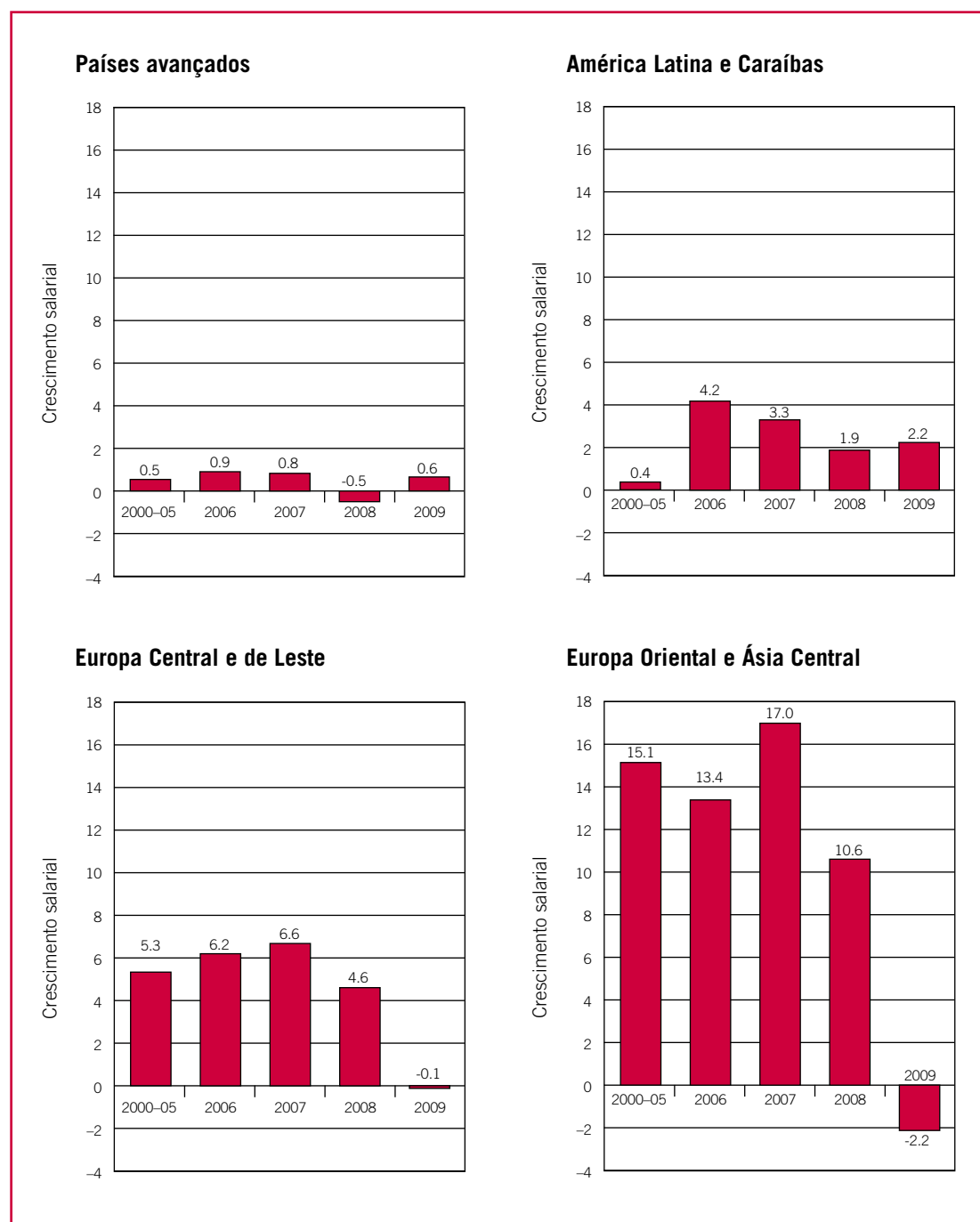
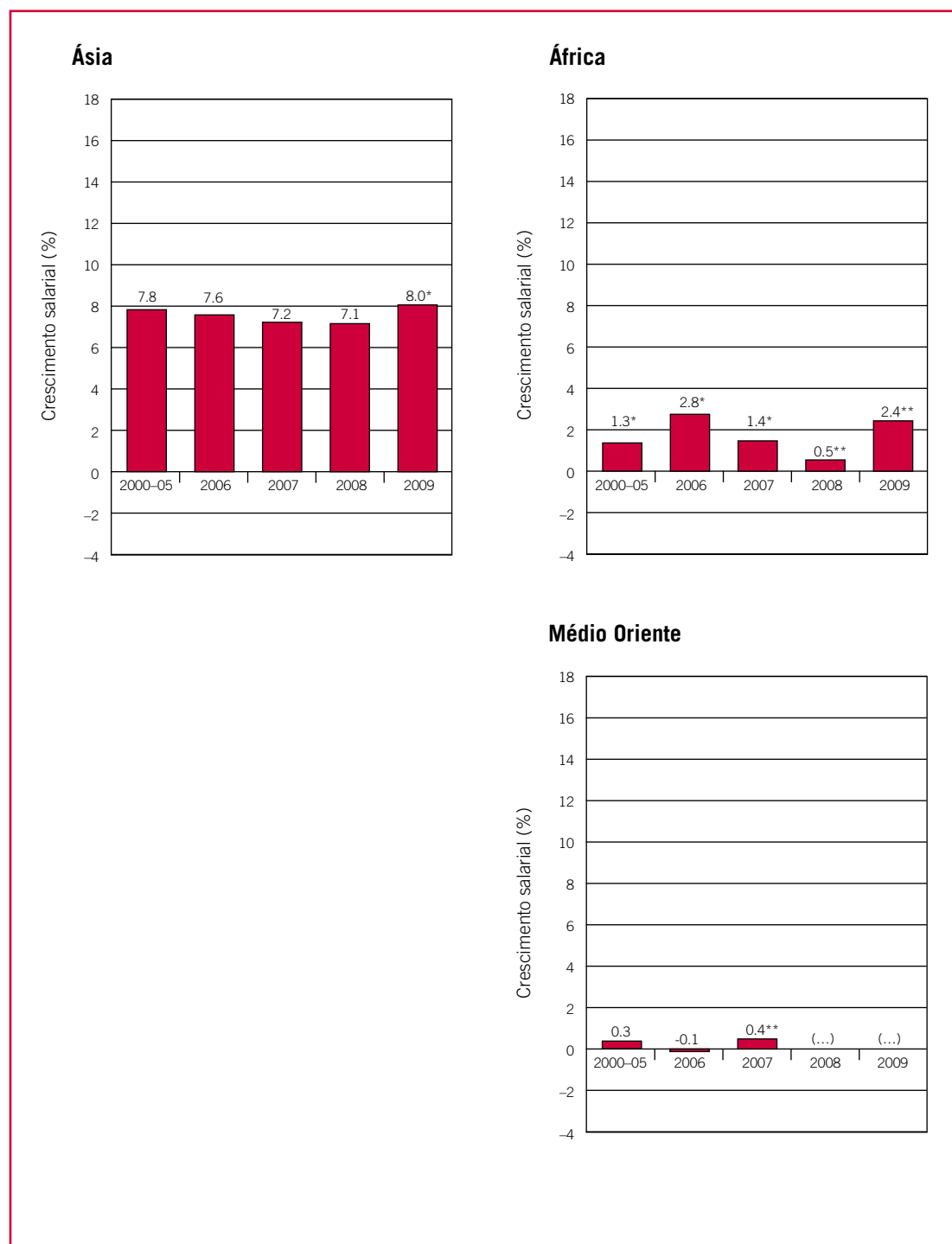
Figura 5 Crescimento salarial regional, 2000-09 (em % p.a.)

Figura 5 Crescimento salarial regional, 2000-09 (em % p.a.) (continuação)

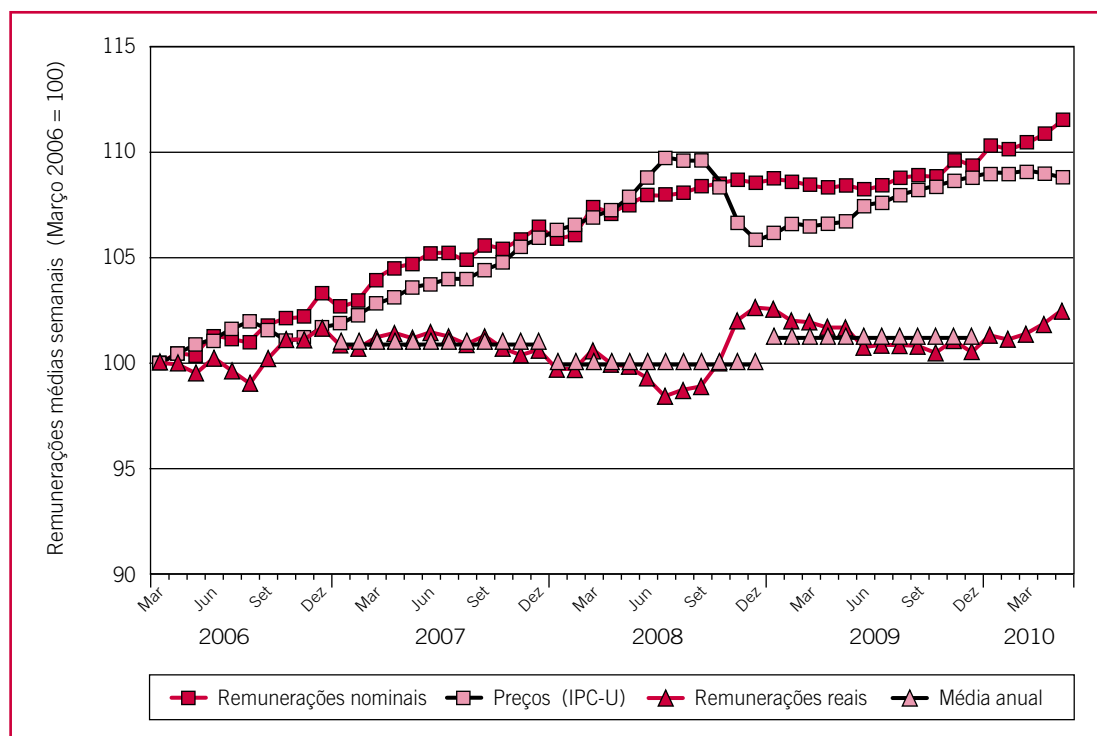
* Estimativas provisórias (baseadas numa cobertura de cerca de 75%). ** Estimativas aproximadas (baseadas numa cobertura de cerca de 40% a 60%).

(...) Não há estimativa disponível.

Nota: Para consulta de informações sobre metodologia e classificações regionais, ver Apêndice técnico I.

Fonte: Base de dados da OIT *Global Wage Database*.

Figura 6 Índice dos ganhos médios semanais nominais e reais nos Estados Unidos (todos os trabalhadores não agrícolas), Março de 2006 a Março de 2010 (Março 2006=100)



Nota: Os ganhos nominais referem-se aos ganhos semanais mensais de todos os trabalhadores abrangidos pelo inquérito Estatísticas Correntes do Emprego [Current Employment Statistics] (CES). Os ganhos reais são calculados para todos os trabalhadores com recurso ao Índice de preços no consumidor para todos os consumidores urbanos [Consumer Price Index for All Urban Consumers] (CPI-U) baseado nos anos de 1982-84. A média anual não é uma série oficial e foi calculada como a média anual simples dos ganhos semanais reais.

Fonte: Serviço de estatísticas do trabalho dos Estados Unidos (BLS) e cálculos dos autores.

média anual simples dos ganhos semanais reais foi 1,1% menor em 2008 que em 2007, antes de recuperar e aumentar 1,5% em 2009 face a 2008. A figura 6 ilustra o impacto dos preços nos ganhos reais nos Estados Unidos. Constatase que, em 2008, o índice de preços no consumidor para todos os consumidores urbanos (CPI-U) aumentou a um ritmo relativamente rápido durante o primeiro semestre, diminuindo o poder de compra salarial nesse período. A queda dos preços no consumidor durante o segundo semestre de 2008 deu um impulso nos ganhos reais (ainda que os ganhos nominais apenas tenham registado uma subida modesta), o que explica por que motivo o nível médio das remunerações reais foi mais elevado em 2009 que em 2008.

A figura 7 apresenta informações sobre o crescimento dos salários reais em quatro países industrializados seleccionados. Verifica-se que a Nova Zelândia manteve um crescimento positivo dos salários reais ao longo da crise. Em contrapartida, no Reino Unido, os salários semanais não perderam terreno em 2008; no entanto, um aumento dos salários nominais inferior ao IPC em 2009 traduziu-se por um decréscimo em termos reais. No Japão, uma queda dos salários reais de quase 2,0% tanto em 2008 como em 2009 fez reacender as preocupações sobre a deflação de preços e salários. A título comparativo, a figura 7 também inclui a Islândia, que foi talvez o país mais negativamente afectado pela crise em 2009, sendo patente que os salários reais colapsaram.

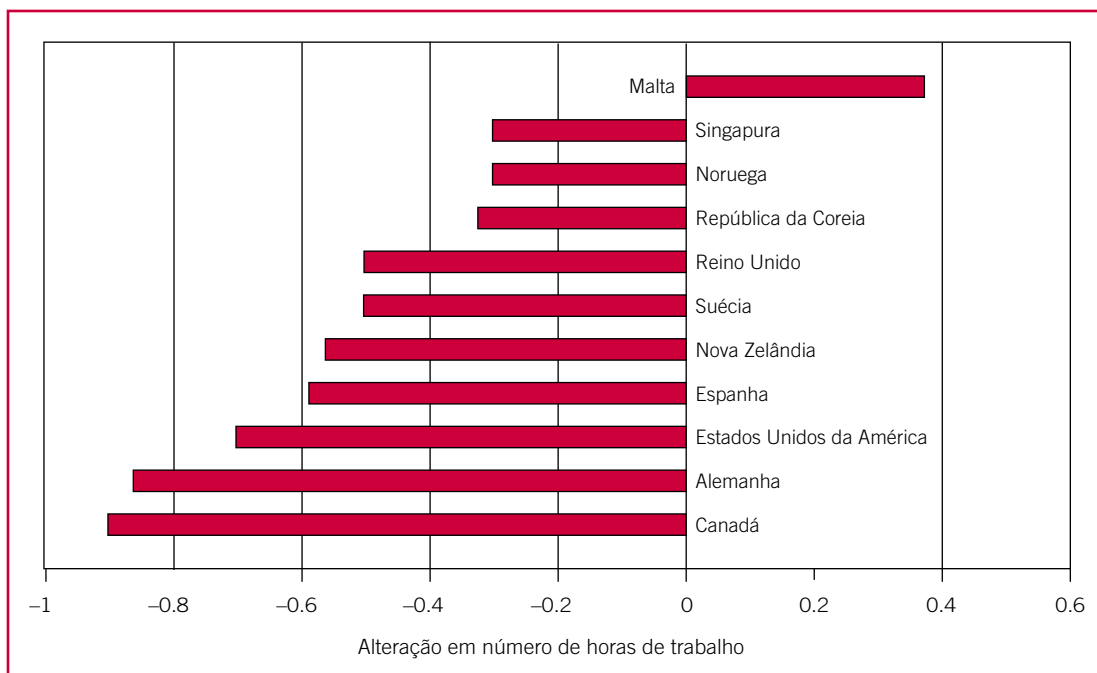
Figura 7 Exemplo de países com salários reais em queda durante a crise, 2007-09
(crescimento salarial, em %)



Nota: O crescimento salarial refere-se ao crescimento homólogo do salário médio mensal real.

Fonte: Base de dados da OIT *Global Wage Database*

Figura 8 Horas de trabalho semanais, ou pagas, em países avançados seleccionados, 2007-2009
(alterações nas horas semanais).



Fonte: Base de dados da OIT *Global Wage Database*

Caixa 1 Salários nos sectores público e privado

Ainda é muito cedo para saber com precisão que sectores e que profissões foram mais afectados pela crise, porque muito poucos países publicaram dados sobre a estrutura dos salários. A principal fonte desses dados a nível internacional, o «Inquérito de Outubro» da OIT, está a ser revista no sentido de se obterem as tendências salariais: em particular, uma ampla consulta procura determinar as actividades e as profissões mais relevantes que serão alvo de uma recolha global de variáveis do mercado de trabalho, bem como as unidades em que estas variáveis devem ser reportadas. A consulta recolhe a opinião de peritos de um vasto conjunto de países desenvolvidos e em desenvolvimento, no intuito de tomar em consideração as diferenças significativas na estrutura por actividades e nos padrões de recursos humanos em diferentes economias do mundo.

Entretanto, dados específicos de vários países indicam que os salários podem ter sido afectados de forma mais negativa no sector privado que no sector público. De acordo com cálculos da Unidade de pesquisa internacional dos serviços públicos [Public Services International Research Unit] (PSIRU), baseados em larga medida nos dados do Índice de Custo do Trabalho do Eurostat, os ganhos nominais no sector público cresceram a um ritmo mais rápido, ou baixaram menos que as remunerações no sector privado em 11 dos 18 países com dados disponíveis. O mesmo é válido nos Estados Unidos, onde se concluiu que, entre Março de 2008 e Março de 2010, os trabalhadores do sector privado viram as suas remunerações crescer mais lentamente que as remunerações dos funcionários públicos e municipais. Os dados preliminares para 2010 indicam, no entanto, que esta tendência pode ser revertida nalguns dos países que implementaram medidas de austeridade para conter a dívida pública e/ou que assinaram acordos recentes com o FMI.

A natureza mais robusta dos salários do sector público está provavelmente associada ao maior nível de sindicalização do sector público face ao sector privado e a um grau de coordenação mais elevado entre os trabalhadores da função pública. Simultaneamente, a evolução do rácio salarial entre o sector público e o sector privado também reflecte alguns factores específicos do sector. Nos Estados Unidos, por exemplo, nos dois últimos anos o salário subiu a um ritmo mais rápido que a média na educação e na saúde, tanto no sector público como no privado. Em contrapartida, o crescimento salarial no sector financeiro, que ultrapassara o crescimento médio salarial antes da crise, não conseguiu acompanhar o ritmo nos últimos trimestres. Na Europa, os salários também cresceram mais lentamente nos serviços financeiros que no cômputo geral. No Reino Unido, por exemplo, o salário médio semanal bruto nominal aumentou em média 1,6% em 2009, por comparação com 1,4% nos serviços financeiros e nos seguros, -0,4% na indústria transformadora e -3,5% no alojamento e restauração.¹ Os pagamentos de bónus no Reino Unido também registaram um decréscimo acentuado, superior a 25% no primeiro ano da crise, tendo baixado para 19 mil milhões de libras esterlinas no final de 2008/princípio de 2009, antes de tornarem a subir para 22 mil milhões de libras esterlinas um ano mais tarde.

¹ Ver <http://www.statistics.gov.uk/StatBase/Product.asp?vlnk=15313>

Fonte: OIT e Hall et al. (2010).

Informações recolhidas nos países disponíveis indicam que, em geral, os salários foram mais afectados no sector privado que no sector público (ver caixa 1).

Afigura-se que, no geral, a introdução de semanas de trabalho mais curtas desempenhou um papel importante na atenuação do crescimento salarial dos países avançados. A figura 8 mostra que o número médio de horas trabalhadas, ou pagas, por semana diminuiu entre 2007 e 2009 em quase todos os países com esses dados disponíveis. Essa redução ocorreu quer na sequência de acordos celebrados nas empresas, como por exemplo nos Estados Unidos, em que o decréscimo das remunerações semanais entre

Figura 9 Crescimento salarial em quatro países seleccionados da Europa Central e Oriental e Ásia Central, 2007-09 (em %)



Nota: O crescimento salarial refere-se à variação anual do salário médio mensal real.

Fonte: Base de dados da OIT *Global Wage Database*.

Fevereiro de 2009 e Fevereiro de 2010 foi o resultado da redução simultânea dos salários horários e do tempo de trabalho,²¹ quer como uma medida integrante de acordos mais amplos conhecidos por «partilha de trabalho», que promovem uma redução do tempo de trabalho para evitar despedimentos através de uma redistribuição do menor volume de trabalho.²² Na Alemanha, por exemplo, os salários mensais reais de todos os trabalhadores baixaram durante três anos consecutivos, incluindo 2009, ano em que os salários mensais nominais caíram pela primeira vez na história do pós-guerra do país.²³ Este decréscimo deveu-se em larga medida a uma redução das horas de trabalho para salvar postos de trabalho (como é sublinhado na Parte II, caixa 6, deste relatório). Quando se limita a amostra aos trabalhadores a tempo completo, verifica-se que o crescimento salarial mensal real na Alemanha foi de 0% em 2008 e de 0,8% em 2009.²⁴

As descidas mais acentuadas no crescimento salarial real tiveram lugar, aparentemente, na Europa Oriental e na Ásia Central, onde, de acordo com os números oficiais,

²¹ Ministério do Trabalho dos Estados Unidos, *Bureau of Labor Statistics* (2010).

²² Nesses acordos, a redução do número de horas de trabalho está frequentemente associada a reduções proporcionais dos salários. Consoante os países envolvidos, a redução salarial pode ser compensada (pelo menos, em parte) por subsídios pagos pelo orçamento de Estado ou por uma compensação parcial do subsídio de desemprego. Ver Messenger (2009).

²³ Serviço federal de estatística da Alemanha (BfS) (2010).

²⁴ Inquérito trimestral às remunerações.

o salário real desceu de uma média de cerca de 17,0% em 2007 para 10,6% em 2008 e para -2,2% em 2009.²⁵ O crescimento salarial real também caiu na Europa Central e Oriental, de 6,6% em 2007 para 4,6% em 2008 e para -0,1% em 2009. A figura 9 apresenta alguns exemplos de países destas regiões. Verifica-se que, na Federação Russa e na Ucrânia, que têm populações maiores, as tendências salariais reflectiram a grave contracção económica de 2009. Enquanto a Polónia conseguiu manter um crescimento salarial positivo, a Hungria ilustra um caso em que a combinação de uma taxa de inflação de 4% com o congelamento maciço dos salários nominais diminuiu o poder de compra salarial em 2009.

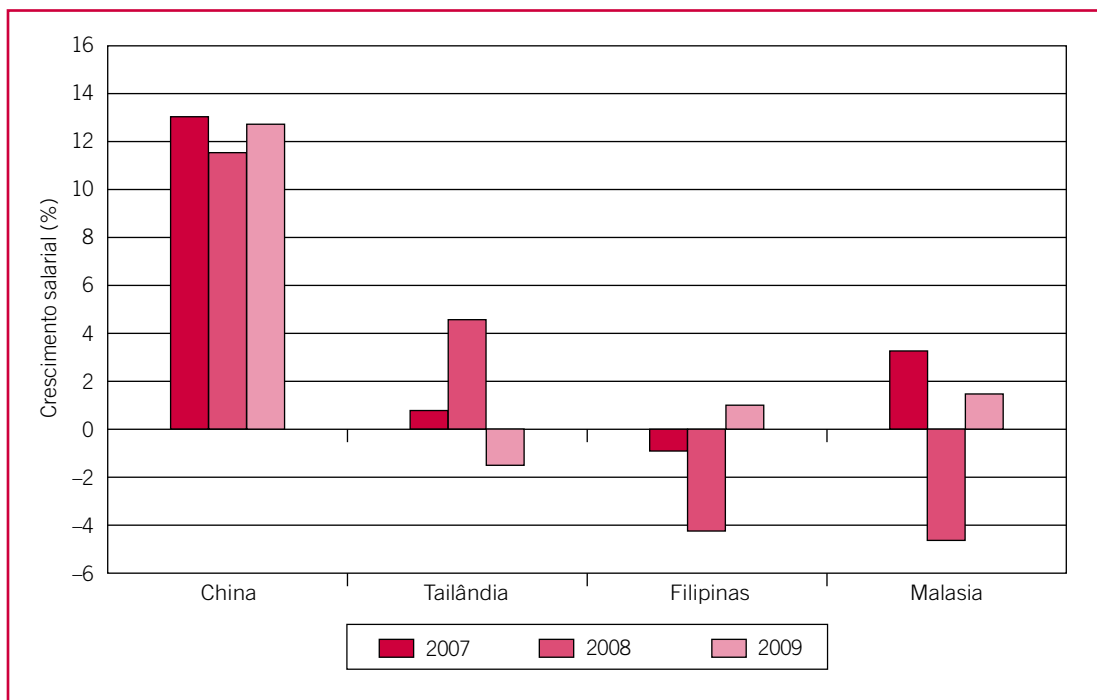
Noutras regiões, em contrapartida, os salários tiveram um comportamento melhor. Na Ásia, a crise mal se nota na nossa média ponderada. Os salários reais na Ásia cresceram mais de 7% no período 2006-09, registando taxas de 7,2% em 2007, 7,1% em 2008 e 8,0% em 2009. Tal como no caso da nossa estimativa global, esta tendência regional é fortemente influenciada pela China, que representa mais de 50% do emprego por conta de outrem da região. Estes números regionais, contudo, devem ser confrontados com a experiência de outros países, como a Tailândia, a Malásia ou as Filipinas, que foram muito mais afectados pela crise económica global e onde se registou uma decida efectiva dos salários reais durante a crise (ver figura 10).

Na América Latina e nas Caraíbas, estima-se que o crescimento salarial real abrandou de 3,3% em 2007 para 1,9% em 2008 e 2,2% em 2009. A figura 11 revela que este padrão regional reflecte fortemente o padrão de crescimento salarial do Brasil, que representa quase 39% dos trabalhadores por conta de outrem da região. O Chile e o Uruguai também parecem ter sobrevivido à crise relativamente incólumes. Em contrapartida, alguns dos países das Caraíbas, como a Jamaica, sofreram amplos decréscimos salariais em 2008.

Por último, fornecemos estimativas provisórias e aproximadas para África e para o Médio Oriente, que se baseiam em dados menos fiáveis (ver figura 5 e a cobertura da base de dados no Apêndice técnico I). Em África, estima-se provisoriamente que, em 2007, os salários mensais reais cresceram cerca de 1,4%, um valor semelhante ao crescimento médio salarial do período 2000-05. Estima-se aproximadamente que, nos últimos dois anos, o crescimento salarial caiu 0,5% em 2008 antes de recuperar para 2,4% em 2009. A figura 12 ilustra as tendências salariais em dois países com dados retirados de inquéritos a estabelecimentos (África do Sul e Botsuana). Em geral, no entanto, os dados salariais continuam a representar um desafio em África, estando previsto o reforço da cooperação técnica com vista a um aumento gradual da quantidade e da qualidade dos dados sobre salários (ver caixa 2).

No Médio Oriente, é demasiado cedo para uma estimativa aproximada do crescimento salarial em 2008 e 2009, porque ainda muito poucos países publicaram os seus dados nesta matéria. Os dados disponíveis de anos anteriores indicam, no entanto, que os salários dos trabalhadores do Médio Oriente (grande parte dos quais são migrantes) não cresciam a um ritmo muito célere antes da crise. Os dois exemplos, do Bahrein e

²⁵ Como referido no nosso último *Global Wage Report 2008/09* (OIT 2008a, p. 13), o rápido crescimento salarial antes da crise nos países da Comunidade de Estados Independentes (CIS) era uma parte intrínseca do processo de recuperação que se seguiu ao colapso nos salários ocorrido na fase inicial da transição económica no início da década de 1990. Acresce que o emprego nos países da CIS registava um crescimento relativamente débil nos anos antes da crise, pelo que o crescimento do PIB era impulsionado principalmente por ganhos de produtividade que, por sua vez, permitiam o crescimento salarial (ver fig. 13).

Figura 10 Crescimento salarial em países seleccionados da Ásia, 2007-09 (em %)

Nota: O crescimento salarial refere-se à variação anual do salário médio mensal real.

Fonte: Base de dados *Global Wage Database* da OIT.

Figura 11 Crescimento salarial em países seleccionados na América Latina e nas Caraíbas, 2007-09 (em %)

Nota: O crescimento salarial refere-se à variação anual do salário médio mensal real.

Fonte: Base de dados *Global Wage Database* da OIT.

Figura 12 Crescimento salarial em países seleccionados em África e no Médio Oriente, 2007-09 (em %)



Nota: O crescimento salarial refere-se à variação anual do salário médio mensal real.

Fonte: Base de dados *Global Wage Database* da OIT.

Quadro 1 Crescimento salarial acumulado, por região desde 1999 (1999 = 100)

	1999	2006	2007	2008	2009
Países avançados	100	104.2	105.0	104.5	105.2
Europa Central e Oriental	100	144.8	154.4	161.4	161.3
Europa Oriental e Ásia Central	100	264.1	308.9	341.6	334.1
Ásia	100	168.8	180.9	193.8	209.3*
América Latina e Caraíbas	100	106.7	110.3	112.4	114.8
África	100	111.2*	112.8*	113.4**	116.1**
Médio Oriente	100	101.9*	102.4*	...	...
Global Mundial	100	115.6	118.9	120.7	122.6

* Estimativa provisória.

** Estimativa aproximada.

... Não há estimativa disponível.

Nota: Para consulta da cobertura e metodologia, ver Apêndice técnico I.

Fonte: Base de dados *Global Wage Database* da OIT

Caixa 2 Crescimento salarial em África

Após duas décadas de estagnação, e antes da deflagração da crise financeira global em 2008, os indicadores económicos em África melhoraram consideravelmente. Desde cerca de 2004, a África subsariana registava sistematicamente um desempenho superior aos das economias mais avançadas, alcançando as taxas de crescimento anuais próximas dos 6.5% no período 2004-08 comparativamente a uma média anual de 4.5%. Dado o rápido aumento da população, isto traduziu-se num aumento do PIB per capita de cerca de 4.3% entre 2004-2008 na África subsariana. A crise económica e financeira global abrandou o crescimento em África para 2,1% em 2009.¹

De que modo estas tendências afectaram o crescimento salarial? Embora o *Global Wage Report 2008/09* não incluisse muitos dados sobre África, desde então foram envidados esforços significativos no sentido de recolher estatísticas salariais dos serviços nacionais de estatística da África Subsariana e de os introduzir na base de dados Global Wage Database da OIT. Foram conduzidos dois importantes exercícios de inventariação no contexto de dois *workshops* sub-regionais sobre a utilização de indicadores do mercado de trabalho na definição de políticas, organizados pela OIT em Addis Ababa, em Julho de 2009, e em Dakar, em Dezembro de 2009,² que registaram uma participação total de 25 países africanos. As fontes de dados disponíveis nestes países são abaixo indicadas no quadro B1.

Quadro B1 Fontes de dados sobre o emprego em África

País	Meados de 1990 ou antes	Meados de 1990/ início de 2000	Ano mais recente	Fonte
Inquéritos às famílias				
Burkina Faso	–	2003	2007	Enquête emploi [Inquérito à população activa]
Benim	–	2000/01	2007/08	1. Enquête ménages [Inquérito às famílias]
Botsuana	1984/85	1995/96	2. 2005/06	3. Inquérito à população activa
Camarões	–	2001	2007	Enquête ménages [Inquérito às famílias]
Burundi	–	–	2006/07/08	Enquête 1-2-3 [Inquérito 1-2-3]
Costa do Marfim	1998	2002	2008	Enquête niveau de vie [Inquérito sobre o nível de vida]
Etiópia	–	1999/2000	2005	Inquérito à população activa
Gabão	–	–	–	
Gana	1992	1998	2006	Inquéritos às famílias
Libéria	–	–	2007	Inquérito à população activa
Madagáscar	–	2001	2005	Enquête ménages [Inquérito às famílias]
Mali	–	2004	2007	Enquête ménages [Inquérito às famílias]
Malauí	1998	2004/05	2009	Inquéritos às famílias
Namíbia	1993/94	–	2003/04	Inquéritos às famílias
Níger	–	–	–	
Nigéria	–	2003/04	–	Inquérito ao nível de vida

(continua)

Caixa 2 (continuação)

País	Meados de 1990 ou antes	Meados de 1990/ início de 2000	Ano mais recente	Fonte
Congo, Rep. Dem. do	–	–	–	
Ruanda	–	2000/01	2005/06	Inquéritos às famílias
Senegal	1994/95	2001/02	2005/06	Enquête ménages [Inquérito às famílias]
Serra Leoa	–	–	–	
África do Sul	–	2001	2007	Inquérito à população activa
Somália	–	–	–	
República Unida da Tanzânia	1990/91	2000/01	2006	Inquérito à população activa
Tanzânia (Zanzibar)	–	–	–	
Togo	–	–	–	
Uganda	–	2002/03	2005/06	Inquérito à população activa
Zâmbia	1986	2005/06	2008	Inquérito à população activa
Inquéritos às empresas				
País	Frequência	Fonte		
Botsuana	Trimestral	Inquérito ao emprego e aos trabalhadores		
África do Sul	Trimestral	Estatísticas trimestrais sobre o emprego		

Estes esforços permitem agora algumas estimativas regionais sobre o crescimento salarial, que são apresentadas na figura 5. Calculamos que, antes da crise (entre 2000 e 2005), os salários médios cresceram a uma taxa anual próxima de 1,3% e que o crescimento salarial registou um abrandamento para 0,5% em 2008, antes de recuperar em 2009, provavelmente por influência de uma inflação bastante mais baixa que nos anos anteriores.

Importa sublinhar, porém, que estas estimativas são, quando muito, provisórias e, na pior das hipóteses, aproximadas. Baseiam-se em dados salariais de 15 países africanos quase todos de grandes dimensões e relativamente ricos, que cobrem cerca de 57% dos trabalhadores por conta de outrem de África e cerca de 75% do montante total de salários. Uma vez que nem para estes 15 países se dispõe de dados relativos a todos os anos até 2009, foram utilizados alguns métodos de extrapolação para a estimativa regional (para uma descrição da metodologia, ver Apêndice técnico I). Dos países incluídos no quadro B1, apenas a África do Sul e o Botsuana recolhem dados trimestrais sobre ganhos através de inquéritos aos estabelecimentos. Normalmente, estes inquéritos só cobrem os estabelecimentos da economia formal. A maioria dos outros países recolhe informações sobre as remunerações através dos seus inquéritos à população activa junto dos agregados familiares. Estes inquéritos às famílias são habitualmente mais representativos que os inquéritos às empresas, embora seja difícil obter respostas fiáveis, devido ao facto de as pessoas considerarem que as informações sobre as remunerações são confidenciais e pessoais. Apesar destas dificuldades, tanto os inquéritos aos estabelecimentos como os inquéritos aos agregados familiares podem fornecer informações essenciais sobre a evolução dos salários em África.

¹ IMF, base de dados *World Economic Outlook* e *Regional Economic Outlook for Sub-Saharan Africa*, April 2010. ² Ver OIT, Relatório e guia sobre o seminário relativo a «*Strengthening Labour Market Information to Monitor Progress on Decent Work in Africa*», 2009; e *Rapport de séminaire et aide mémoire: "Renforcer les statistiques et informations sur le marché du travail pour mesurer l'avancement du travail décent en Afrique"*, 2009, da OIT.

da Cisjordânia e Gaza, apresentados na figura 12, indicam que a crise afectou provavelmente os salários de forma negativa em 2009 (embora o caso da Cisjordânia e Gaza não seja muito representativo).

A análise das tendências salariais regionais revelou variações significativas entre as regiões. Numa perspectiva de prazo mais longo, o quadro 1 apresenta dados sobre a evolução dos salários ao longo da década de 2000 (considerando 1999 o ano de base). O quadro revela que os salários médios globais subiram quase 25% neste período. Este aumento foi impulsionado por regiões em desenvolvimento, como a Ásia, onde os salários mais que duplicaram desde 1999, ou por países da Europa Oriental e da Ásia Central, onde os salários mais que triplicaram (o que reflecte, em parte, a dimensão do declínio salarial na década de 1990). Em comparação, na América Latina e nas Caraíbas, em África e no Médio Oriente, os salários reais apenas registaram uma subida modesta. Nos países avançados, os salários reais só subiram cerca de 5% em termos reais ao longo da década, reflectindo um período de moderação salarial.

1.3 Salários médios e produtividade

O declínio do crescimento salarial global, documentado na secção anterior, dificilmente constitui uma surpresa face ao decréscimo da produtividade do trabalho durante a crise. A figura 13 ilustra o decréscimo registado no crescimento da produtividade do trabalho, medida enquanto PIB por pessoa empregada²⁶, nas diferentes regiões do mundo. Verifica-se que, em paralelo com o declínio do crescimento do PIB, a crise económica global de 2008 e de 2009 também provocou uma queda da produtividade do trabalho em todas as regiões, à excepção da Ásia. Este menor nível de produtividade do trabalho indica a reduzida capacidade das empresas para pagar salários mais elevados. De facto, quando a procura de bens e serviços diminui, a produção por trabalhador só pode ser mantida se as empresas reduzirem o emprego na proporção da perda de procura. Se as empresas mantiverem o emprego dos seus trabalhadores, a menor produtividade laboral terá de ser reflectida em menos lucros, menor remuneração dos trabalhadores ou uma combinação de ambos. Não obstante, muitas empresas despediram efectivamente trabalhadores, o que provocou o aumento do desemprego, em particular nas economias avançadas e nas economias dependentes do comércio. No cômputo geral dos países analisados, contudo, os decréscimos do PIB superaram os declínios do emprego no período de 2008-09, o que se traduziu por uma queda da produtividade laboral.

A ligação entre as alterações registadas nos salários médios e as alterações registadas na produtividade laboral é ilustrada na figura 14. Embora se verifique uma ampla variação de país para país, existe uma relação geralmente positiva entre o crescimento

²⁶ Embora haja várias formas de medir a produtividade do trabalho, todas definem a produção económica por referência ao factor trabalho (ver OCDE 2001). Em linha com os Objectivos de Desenvolvimento do Milénio (ODM) das Nações Unidas, este relatório utiliza o PIB por pessoa empregada como uma medida simples da produtividade do trabalho. Abordagens mais sofisticadas, que tomam em consideração o número de horas trabalhadas, são frequentemente utilizadas em estudos sobre países isolados (ver, por exemplo, os números sobre a produtividade do trabalho publicados pelo Gabinete de estatística sobre o trabalho [Bureau of Labor Statistics] dos Estados Unidos em www.bls.gov/lpc/). No entanto, a nossa medida simples adequa-se melhor a estudos como o *Global Wage Report*, que abrangem um elevado número de países, muitos dos quais não dispõem de dados fiáveis sobre o número de horas trabalhadas.

Figura 13 Crescimento regional do PIB, do emprego e da produtividade laboral, 2000-09 (em %)

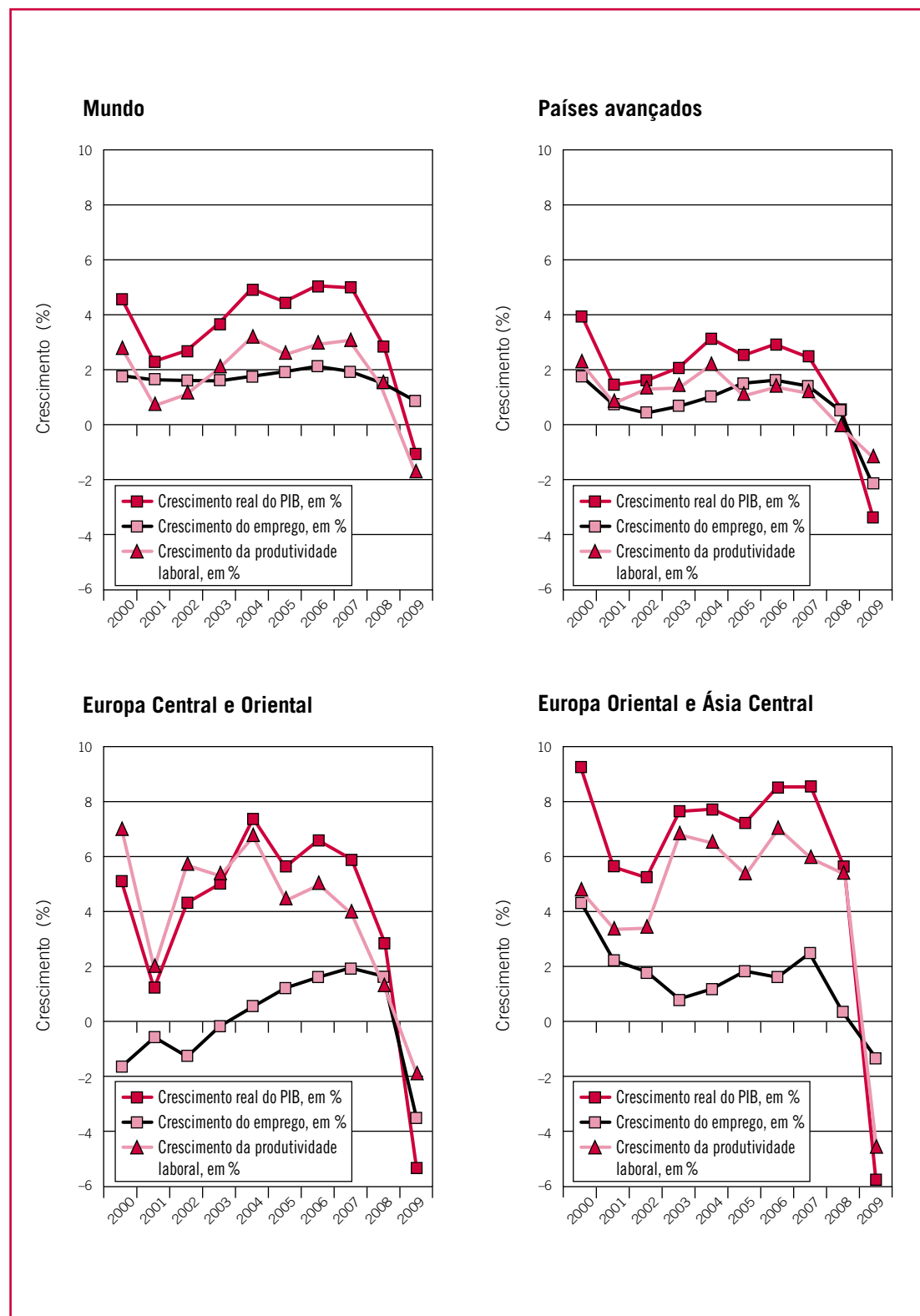
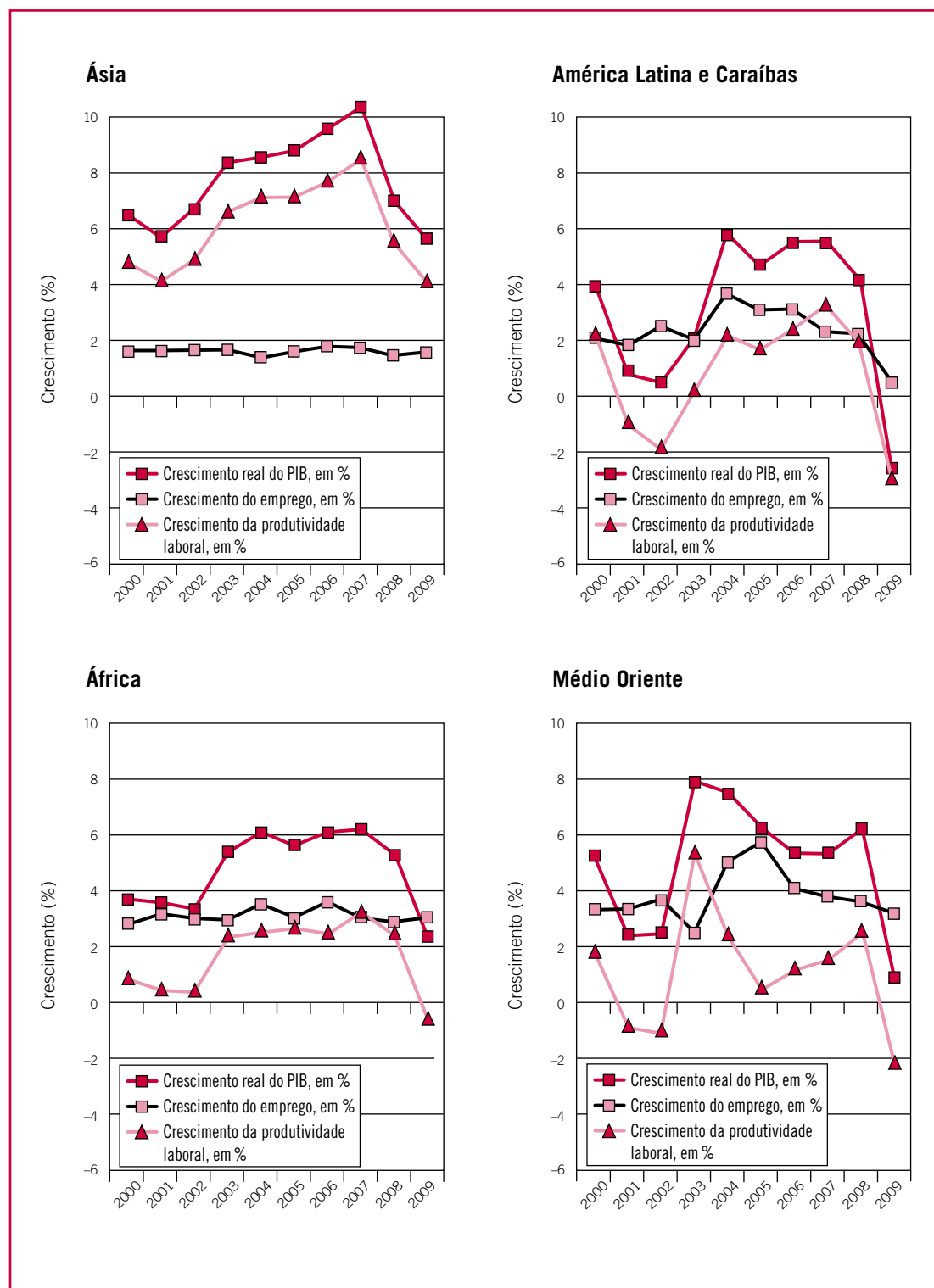
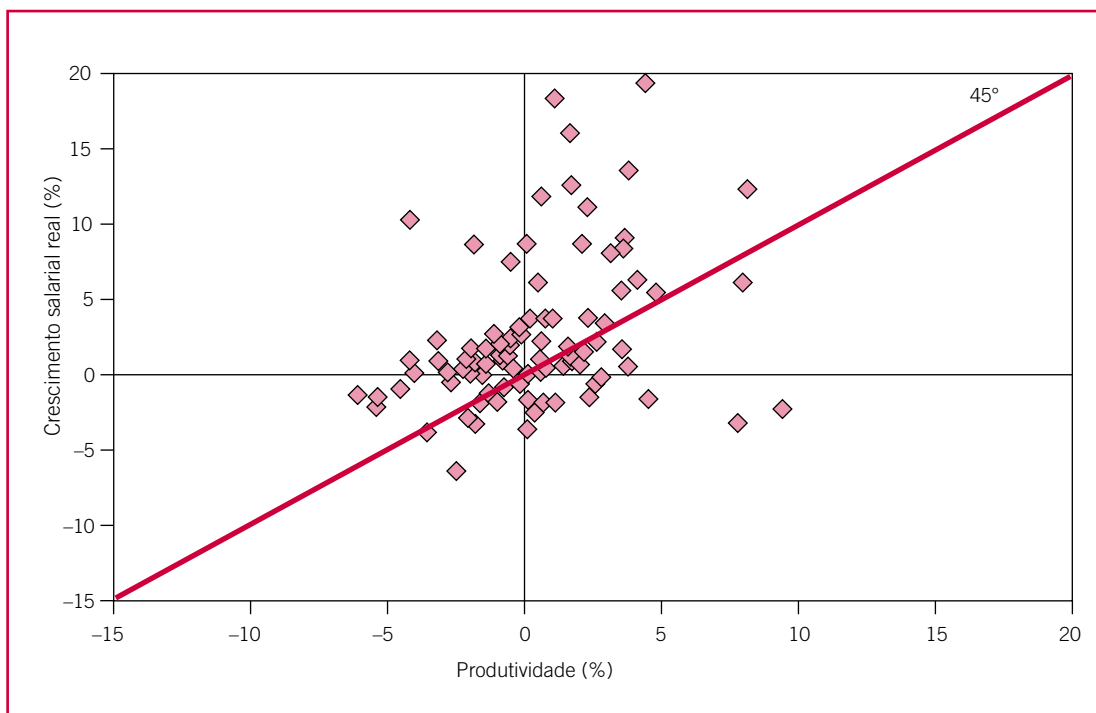


Figura 13 Crescimento regional do PIB, do emprego e da produtividade laboral, 2000-09 (em %) (continuação)



Fonte: Os cálculos da OIT são baseados em dados sobre o PIB divulgados pelo Banco Mundial (PIB expresso em Paridades de Poder de Compra (PPC) em USD a preços constantes de 2005) e em dados sobre o emprego retirados dos Key Indicators of the Labour Market (KILM) da OIT (OIT, 2009a, quadro 2a).

Figura 14 Crescimento salarial e crescimento da produtividade laboral durante a crise, 2008-09
Todos os Países 2008-2009 (em %)



Fonte: Base de dados *Global Wage Database* da OIT.

da produtividade laboral e o crescimento salarial real. A maior parte dos países que sofreu declínios nos salários reais em 2008 ou 2009 também registou decréscimos na produtividade do trabalho (ver o canto inferior esquerdo da figura 14), enquanto na maioria dos países com aumento da produtividade laboral os salários também subiram (ver o canto superior direito da figura). É interessante, contudo, verificar que, num número significativo de países, os salários reais aumentaram apesar da queda de produtividade (ver o canto superior esquerdo), indicando que não existe uma ligação inevitável de curto prazo entre os salários e a produtividade do trabalho. No entanto, a análise estatística indica que, nos países avançados, as alterações de produtividade e as alterações das taxas de inflação, quando consideradas em conjunto, representam cerca de 50% da variação registada de país para país no crescimento salarial em 2008 e em 2009.²⁷

²⁷ Esta conclusão baseia-se na seguinte regressão: Crescimento salarial real = $a + b$. crescimento da produtividade laboral + c . inflação que produz um coeficiente b de 0,45, um coeficiente c de -0,47 e um R^2 ajustado de 0,48.

2 O peso dos salários

De que forma as tendências dos salários médios debatidas na secção anterior influenciaram o peso dos salários durante a crise? Esta secção do relatório examina o «peso do rendimento do trabalho» ou o «peso dos salários»; a sua análise está limitada ao maior conjunto de dados consistente disponível, que abrange 30 países da OCDE e a Estónia.²⁸ Na maior parte das vezes, o peso dos salários «não ajustado» é medido como o rácio entre a compensação total dos trabalhadores e o valor acrescentado bruto (que é uma medida da produção total), sendo os dois factores medidos em termos nominais, um valor que pode ser calculado a partir das contas nacionais. Porque indica o valor do rendimento do trabalho por conta de outrem (por oposição ao capital), o peso da compensação do trabalho na produção nacional pode lançar luz sobre diversas questões interessantes, incluindo em que medida o crescimento económico se traduz por rendimentos mais elevados dos trabalhadores. Em períodos de recessão económica, o peso dos salários indica em que medida a diminuição da produção reduz os rendimentos do trabalho face aos lucros. Se os rendimentos do trabalho diminuem mais que os lucros, é previsível que o peso dos salários também diminua. Em contrapartida, se o declínio dos lucros for mais acentuado que o dos rendimentos do trabalho, o peso dos salários aumentará. Em qualquer nível de valor acrescentado e de lucros, o peso dos salários pode diminuir em resultado de uma queda do emprego por conta de outrem, dos salários ou de uma combinação de ambos.

Embora o conceito de peso dos salários pareça não oferecer dúvidas, as implicações desta medida «grosseira» suscitam um aceso debate. Em particular as medidas clássicas de compensação dos trabalhadores nas contas nacionais (ou seja, os salários e as contribuições pagas pela entidade patronal) omitem o rendimento do trabalho dos trabalhadores por conta própria. Nesse sentido, o peso dos salários «não ajustado» ignora o rendimento do trabalho dos proprietários das empresas. Nos países ou sectores com uma elevada percentagem de trabalho por conta própria no emprego total,²⁹ a exclusão de trabalhadores por conta própria pode levar a subestimar de forma significativa o peso actual do rendimento nacional que recompensa o trabalho. O Apêndice técnico II aborda de forma mais pormenorizada a medição do peso dos salários e possíveis métodos de tomar em consideração os trabalhadores por conta própria, referindo tanto os elementos positivos como as desvantagens e as limitações de cada método. O Apêndice técnico II também revela que as tendências não se alteram de forma significativa quando se aplicam ajustamentos diferentes. Consequentemente, a análise que se segue centra-se mais nas tendências que nos valores do peso dos salários.

²⁸ Todos os dados utilizados nesta análise são retirados da base de dados *Database for Structural Analysis* (www.oecd.org/sti/stan) da OCDE e do Sistema de Contas Nacionais (www.oecd.org/std/ana) da OCDE. O Chile, Israel e a Turquia foram excluídos desta análise por falta de dados.

²⁹ É o caso, frequentemente, nos sectores económicos da agricultura, caça, silvicultura, pescas e construção.

Quadro 2 O peso dos salários para a economia real nos países da OCDE

Grupo de países	País e último ano disponível	Peso dos salários (PS) no rendimento total				Tendências dos baixos salários ³				Volatilidade dos baixos salários		Percentagem dos trabalhadores assalariados no emprego total (média ao longo da década de 2000)
		Média 1980-85	Média 2004-07	Média		Déc. 1980	Déc. 1990	2000-07	2008	2009	Coeficiente de variação ²	
				2008-09	2008-09							
UE15	Áustria	2009	64.4	60.6	61.3	○	○	↗	○	↗	2.8	83.9
	Bélgica	2009	66.4	65.2	67.9	↗↗	○	↗	↗	↗	2.6	87.3
	Dinamarca	2009	69.0	69.4	74.7	○	○	○	↗	↗	2.8	93.9
	Finlândia	2009	63.2	61.1	65.3	↗	↗↗	○	↗	↗	4.8	88.9
	França	2009	68.2	66.2	66.5	↗↗	○	○	○	...	2.0	90.3
	Alemanha	2009	71.4	65.5	66.2	○	↗	↗↗	○	↗	3.4	89.9
	Grécia ¹	2009	32.4	38.8	39.8	○	↗	○	○	↗	7.6	...
	Irlanda ¹	2009	59.4	45.9	48.5	↗↗	↗↗	↗	↗	○	10.5	82.4
	Itália	2009	55.4	53.0	55.5	↗	↗	↗	↗	↗	3.4	76.5
	Luxemburgo ¹	2009	54.9	50.3	50.5	↗	↗↗	↗↗	○	↗	5.8	93.5
	Países Baixos	2009	61.9	58.4	59.7	↗	○	↗	○	↗	2.7	85.2
	Portugal ¹	2006	56.0	57.9	58.0	↗↗	○	○	○	...	3.5	80.6
	Espanha	2009	56.4	57.4	57.8	↗↗	○	○	○	○	3.5	85.4
Suécia	2009	75.8	69.0	68.7	↗	↗↗	↗	○	↗	4.2	94.5	
Reino Unido	2008	64.3	66.9	66.6	↗	↗	○	○	...	3.0	86.2	
Membros recentes da UE	República Checa	2008	...	49.9	51.2	...	○	○	↗	...	1.8	83.7
	Estónia	2008	...	57.4	64.0	...	↗	↗	↗	...	6.9	...
	Hungria	2008	...	58.2	58.2	...	↗↗	○	○	...	6.6	87.6
	Polónia	2008	...	43.6	45.8	...	↗	↗↗	↗	...	5.8	73.1
	Eslováquia	2009	...	43.6	44.0	...	↗	↗↗	○	↗	6.1	...
	Eslóvenia	2008	...	61.9	62.0	...	...	↗	↗	...	4.7	...

(continua)

Quadro 2 O peso dos salários para a economia real nos países da OCDE (continuação)

Grupo de países	País e último ano disponível	Peso dos salários (PS) no rendimento total				Tendências dos baixos salários ³				Volatilidade dos baixos salários		Percentagem dos trabalhadores assalariados no emprego total (média ao longo da década de 2000)
		Média 1980-85	Média 2004-07	Média 2008-09	Média 2008-09	Déc. 1980	Déc. 1990	2000-07	2008	2009		
											Coeficiente de variação ²	
Outra Europa	Islândia	2008	59.8	77.2	70.4	○	↗	↗	↗↗	...	10.5	84.5
	Noruega	2009	56.4	49.1	50.0	↗	○	↗↗	↗	↗	8.3	92.8
	Suíça ¹	2009	...	65.0	...	...	○	↗	...	...	1.9	...
América	Canadá	2006	62.2	59.7	...	○	↗↗	○	...	...	3.4	91.6
	México ¹	2008	38.5	29.9	...	↗↗	↗	↗	...	...	11.0	...
	Estados Unidos	2007	65.8	63.7	...	○	○	↗	...	...	1.6	93.8
Ásia e Oceânia	Austrália	2007	62.3	56.7	...	↗↗	○	↗	...	...	3.4	85.9
	Japão	2005	57.3	56.3	...	↗	↗	↗	...	...	2.2	85.3
	República da Coreia	2008	44.8	55.0	55.0	↗	↗	↗	○	...	8.2	63.2
	Nova Zelândia	2006	55.7	52.4	...	↗	○	↗	...	...	4.8	92.7

¹ Abrange a economia total (incluindo serviços financeiros e comerciais). ² Desvio padrão dos baixos salários dividido pela média.

³ Símbolos das tendências: ○ estabilidade (alterações inferiores a + 1%) ... dados não disponíveis
 ↗ aumento > 1% mas < ou = 3% ↘ diminuição < -1% mas > ou = -3%
 ↗↗ aumento > 3% ↘↘ diminuição < -3%

Fontes: OCDE, base de dados STAN, OCDE, base de dados ANA.

2.1 Tendências recentes no peso dos salários em vários países

O quadro 2 apresenta as tendências no peso dos salários não ajustado para todos os países incluídos na nossa análise.³⁰ Para captar alterações na «economia real», os números apresentados neste quadro dizem respeito a toda a economia, com exclusão dos serviços de intermediação financeira, imobiliários, de arrendamento e outros serviços prestados às empresas. Adicionalmente, a percentagem do emprego por conta de outrem no emprego total é fornecida como informação complementar relativamente a todos os países. Uma percentagem elevada do emprego por conta de outrem (por exemplo, igual ou superior a 80%, como sucede na maior parte dos países da OCDE) implica que as questões de medição relacionadas com a estimativa do peso dos salários dos trabalhadores por conta própria não são uma preocupação relevante para o país em análise. Com base neste quadro, verificamos que, durante os anos da crise económica global, o peso dos salários demonstrou uma clara tendência ascendente. O quadro 2 revela que a maioria dos países que forneceram dados para 2009 assistiu a um aumento do peso dos salários nos encargos de produção de 2008 para 2009. Este resultado, um aumento do peso dos salários durante períodos de contracção económica, é consistente com resultados de estudos anteriores, nos quais se mostra que as flutuações do peso dos salários no curto prazo são habitualmente contracíclicas (ou seja, esse peso diminui durante os períodos de expansão e aumenta durante as recessões).³¹ Estes resultados indicam que durante a crise se registou maior volatilidade nos lucros que no total do montante salarial.

Outra observação é o contraste entre a evolução do peso dos salários durante os anos da crise económica global e as tendências de longo prazo. O quadro 2 revela que, nos países incluídos nesta análise, o peso dos salários apresentou uma tendência de longo prazo predominantemente negativa. No cômputo geral, para o período de 1980-2007, 17 dos 24 países registaram uma queda do peso dos salários. O quadro também mostra que, desde 1980 e nos anos que precederam a crise, a percentagem de países com um peso dos salários estável ou em decréscimo foi consistentemente mais elevada que a percentagem de países com tendência ascendente. Contudo, a tendência descendente não foi de modo algum universal. Por exemplo, durante o período de 2000-07, cerca de um terço dos países da nossa amostra registaram um aumento do peso dos salários. Esta disparidade também se observa a nível regional, embora existam padrões mais comuns na UE15 que no conjunto da OCDE. Importa salientar ainda os países (como a Islândia, a Irlanda e o México) que apresentam um peso dos salários extremamente volátil por oposição ao grupo de economias com peso dos salários relativamente estável (que inclui a República Checa, a França, o Japão, a Suíça e os Estados Unidos).

Quais são as explicações para estas tendências? No curto prazo, a retenção de mão-de-obra é frequentemente considerada um factor importante no padrão contracíclico do peso dos salários. A retenção de mão-de-obra significa que as empresas preferem reter trabalhadores qualificados durante uma crise, porque a recontração e a formação de novos trabalhadores durante a recuperação pode ter custos ainda mais

³⁰ No restante texto desta análise, a expressão «peso dos salários» deve ser entendida como peso dos salários não ajustado, salvo quando especificado em contrário.

³¹ Ver Krueger (1999) ou Russell e Dufour (2007).

Caixa 3 Os factores determinantes do peso dos salários no rendimento total

No longo prazo, os factores determinantes do peso dos salários podem ser reagrupados em quatro áreas principais: (1) tecnologia da produção; (2) instituições/políticas; (3) globalização; e (4) a composição sectorial da economia¹

1. A tecnologia da produção é um factor determinante com importância para a distribuição do rendimento entre os detentores dos vários factores de produção. O progresso tecnológico, como a introdução de computadores no local de trabalho, pode, por exemplo, reduzir a procura de trabalhadores pouco qualificados e provocar uma diminuição do peso dos salários. Embora o progresso tecnológico de capital intensivo possa afectar o peso dos salários global, habitualmente também se considera que aumenta a procura de trabalhadores qualificados que sabem trabalhar com computadores.
2. Relativamente às instituições e às políticas, a existência de uma concorrência imperfeita no mercado dos produtos cria um excedente ou «rendimento económico [*rent*]», que é distribuído entre o capital e o trabalho em função do poder de negociação relativo dos trabalhadores. A existência de sindicatos mais fortes e bem coordenados é um factor que explica a estabilização do peso dos salários ao longo do tempo (ver OCDE, 2009a).
3. A globalização pode reduzir o peso dos salários através de diferentes canais. Em primeiro lugar, pode conduzir a uma maior especialização na produção e exportação de produtos de capital intensivo, aumentando desse modo os retornos do capital face ao trabalho. Em segundo lugar, as ameaças de realocização de fábricas no estrangeiro afectam negativamente a posição negocial dos trabalhadores. Em terceiro lugar, a globalização é frequentemente acompanhada por progresso tecnológico e por uma maior influência das instituições financeiras, que, por sua vez, exerceram pressão sobre os salários e tenderam a aumentar os retornos do capital.
4. As alterações na composição sectorial da economia também afectam o peso dos salários ao longo do tempo. Se o crescimento económico de um país, por exemplo, for acompanhado por um desvio de sectores de mão-de-obra intensiva para sectores com maior intensidade de capital, é previsível que o peso dos salários diminua.

Como foi sugerido acima, é plausível que os quatro factores estejam correlacionados entre si. A mudança tecnológica, a globalização e a reestruturação da economia, por exemplo, tendem a ocorrer em paralelo. Por esta razão, é frequentemente difícil isolar o efeito líquido de cada factor no peso dos salários separadamente.

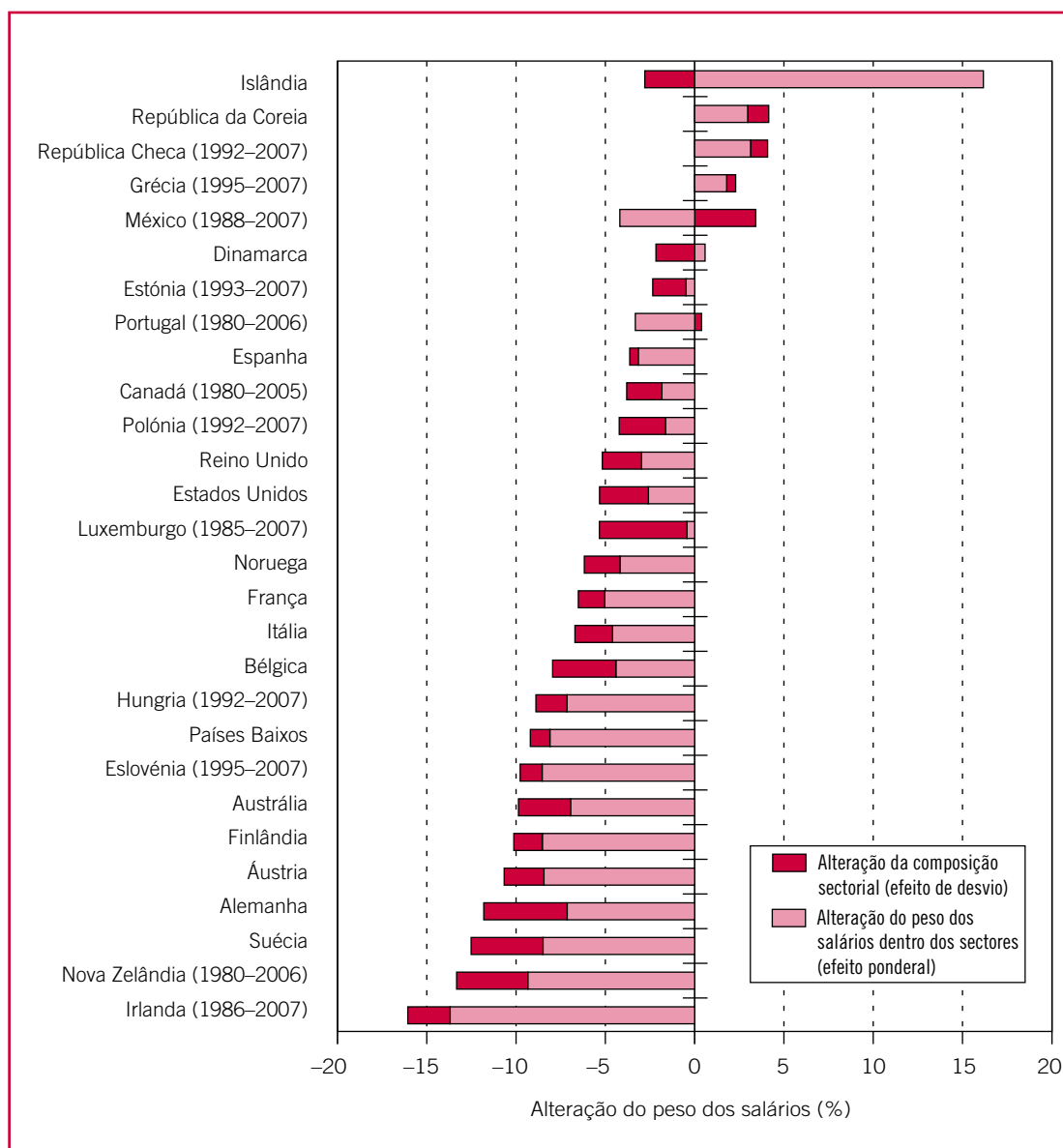
¹ Para consulta de mais informações, ver Comissão Europeia (2007) e OCDE (2009a).

elevados. Esta prática leva a procura de mão-de-obra a baixar menos que a produção durante as crises e a aumentar menos que a produção durante os períodos de expansão. Também explica por que razão os desvios de curto prazo do peso dos salários, relativamente à sua tendência de longo prazo, são habitualmente temporários e não persistem por muito tempo, indicando que, no futuro, é provável que os lucros recuperem mais rapidamente que o emprego e os salários.³²

No longo prazo, os factores determinantes do peso dos salários são mais complexos e difíceis de discriminar. Regra geral, a tendência para um peso dos salários mais baixo nos países da OCDE, a partir de meados da década de 1980, é atribuída à introdução de novas tecnologias, aos efeitos da globalização, à crescente influência das

³² Ver o estudo sobre o Canadá, da autoria de Morel (2006).

Figura 15 Decomposição da alteração do peso dos salários – análise do efeito de desvio e do efeito ponderal (em %)



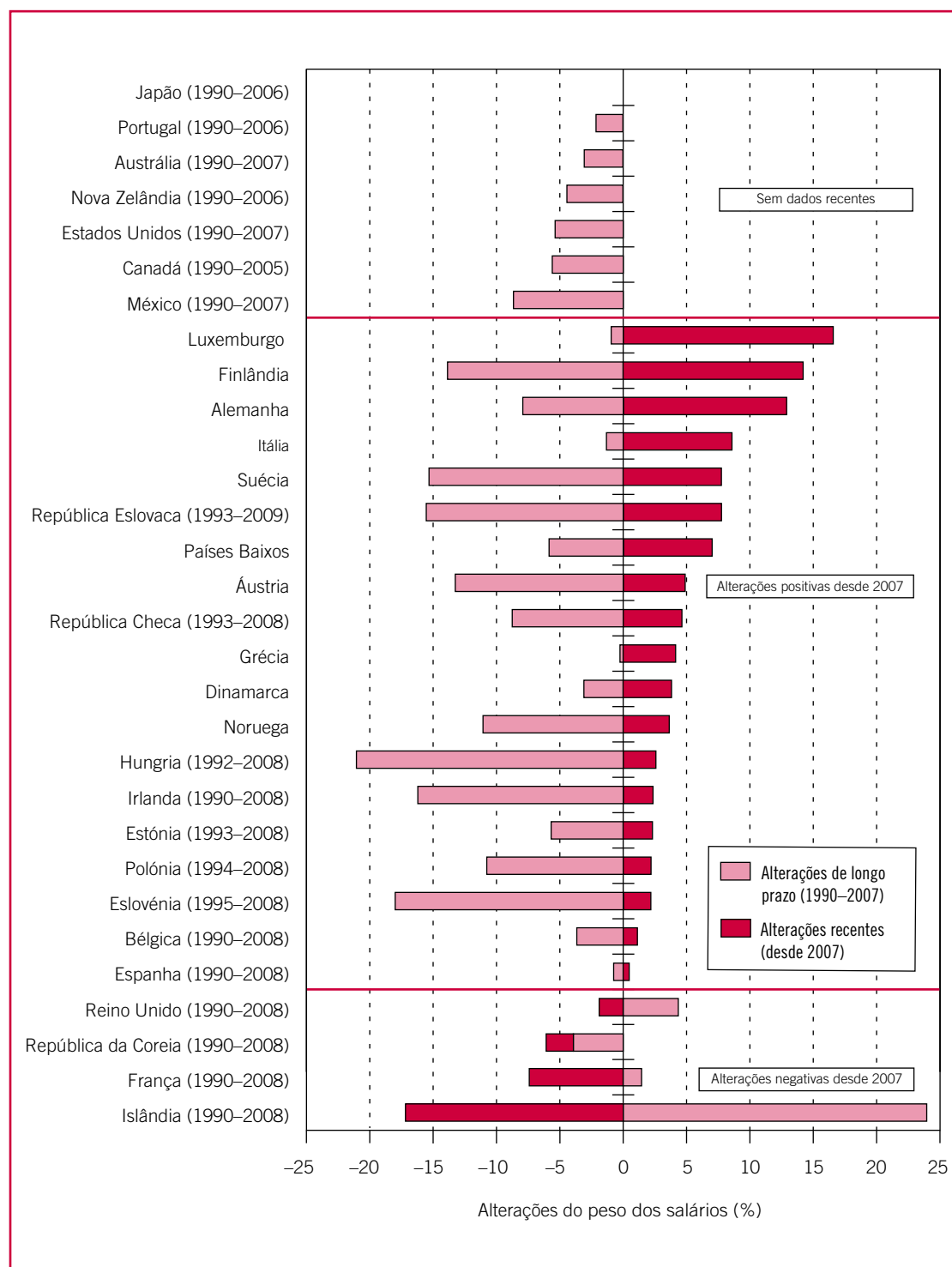
Fontes: OCDE, base de dados STAN; OCDE, base de dados ANA.

Nota: Cálculos da OIT com base no peso sectorial dos salários a nível sectorial geral.

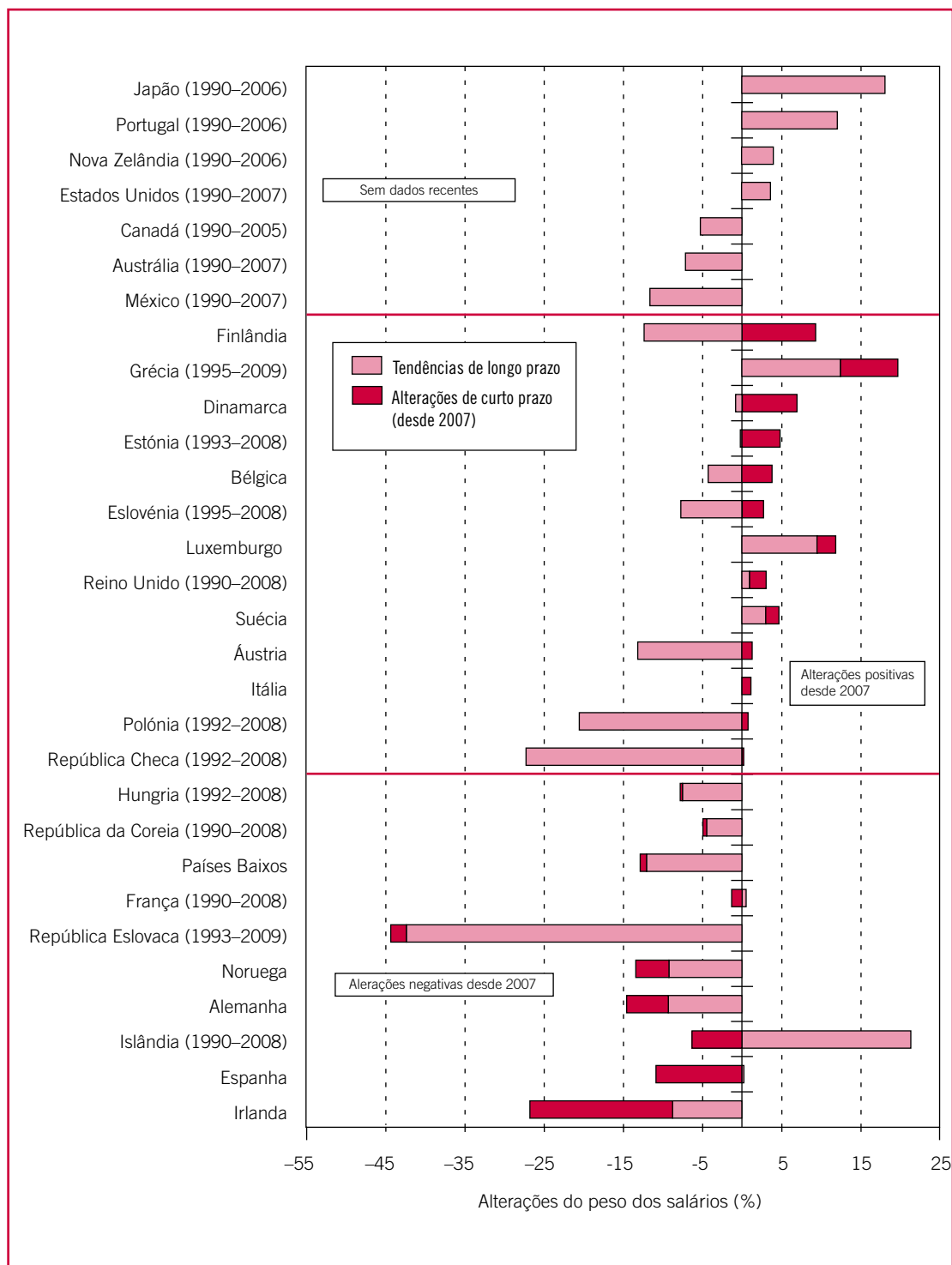
O sector geral «agricultura, caça, pescas e floresta» está excluído da análise.

O efeito residual, que não tem efeitos relevantes, não é apresentado aqui.

O período de amostragem é 1980–2007, excepto quando especificado em contrário.

Figura 16 Alterações do peso dos salários no sector da indústria transformadora (em %)

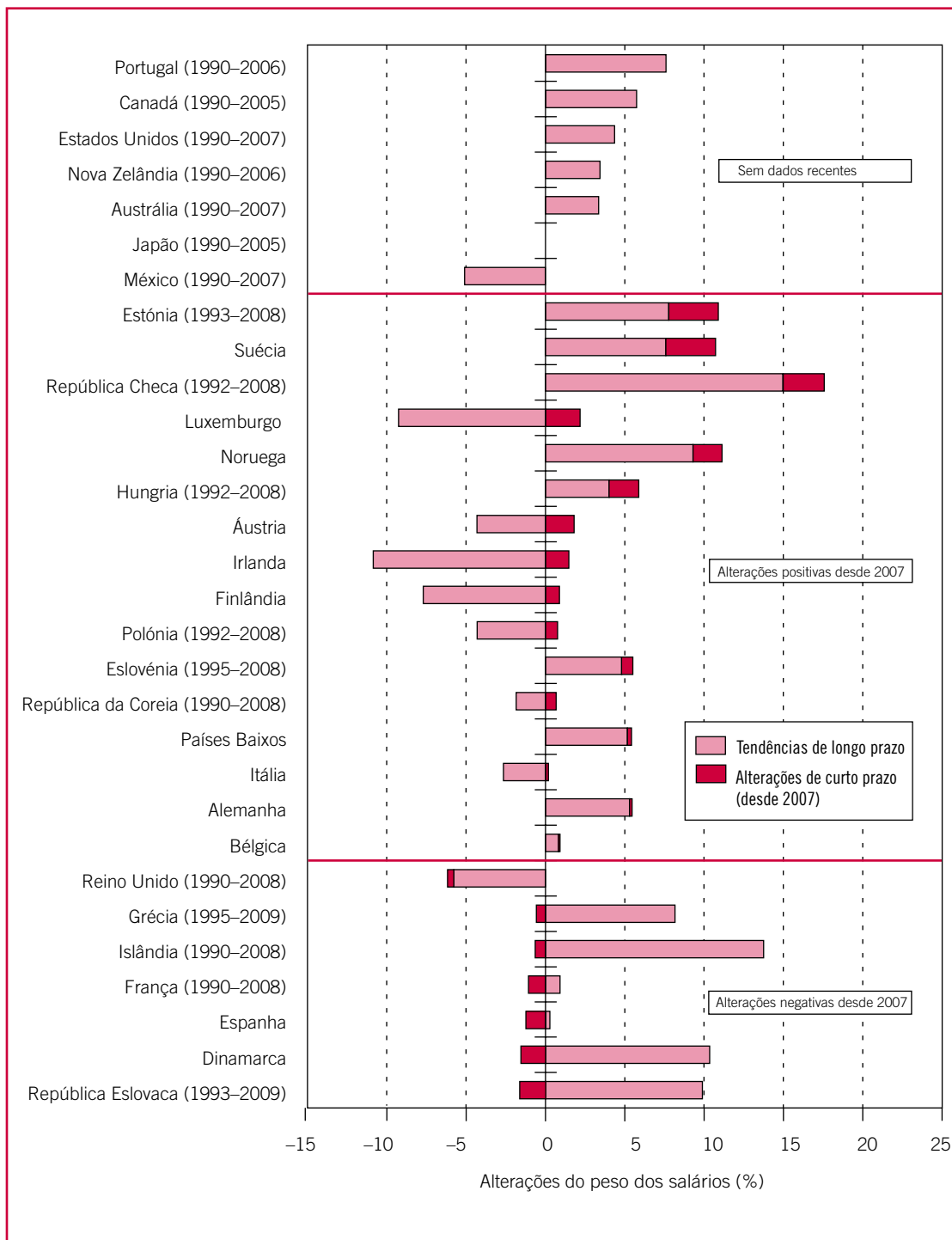
Notas: Com base em pesos dos salários salarial não ajustados. Os países são apresentados por ordem decrescente de alterações de curto prazo. Nos países em que não existem dados disponíveis para todos os anos entre 1990 e 2009, a amostra de dados disponíveis é indicada entre parêntesis. As alterações de longo prazo são baseadas em 1990-2007, excepto quando a amostra de dados disponíveis indica outro período inicial (por ex., 1993 para a República Eslovaca). As alterações recentes são baseadas em 2007-09, excepto quando a amostra de dados disponíveis indica outro período final (por ex. 2008 para a França). Fontes: OCDE, base de dados STAN; OCDE, base de dados ANA.

Figura 17 Alterações do peso dos salários no sector da construção (em %)

Notes: Notas: Com base nos pesos dos salários não ajustados. Os países são apresentados por ordem descendentes das alterações recentes. Nos países sem dados disponíveis para todos os anos entre 1990 e 2009, a amostra de dados disponíveis é indicada entre parêntesis. As alterações de longo prazo são baseadas em 1990–2007, excepto quando a amostra de dados disponíveis indica outro período inicial (por ex. 1993 para a República Eslovaca).

As alterações recentes são baseadas em 2007–09, excepto quando a amostra de dados disponíveis indica outro período final (por ex. 2008 para a França).

Fontes: OCDE, base de dados STAN; OCDE, base de dados ANA.

Figura 18 Alterações do peso dos salários no sector FIRE (em %)

Notas: Com base em pesos dos salários não ajustados. Os países são apresentados por ordem decrescente das alterações recentes. Nos países sem dados disponíveis para todos os anos entre 1990 e 2009, a amostra de dados disponíveis é indicada entre parêntesis. As alterações de longo prazo são baseadas em 1990–2007, excepto quando a amostra de dados disponíveis indica outro período inicial (por ex. 1993 para a República Eslovaca). As alterações recentes são baseadas em 2007–09, excepto quando a amostra de dados disponíveis indica outro período final (por ex. 2008 para a França).

Fontes: OCDE, base de dados STAN; OCDE, base de dados ANA.

instituições financeiras e/ou ao enfraquecimento das instituições do mercado de trabalho³³ (ver caixa 3). O *Global Wage Report 2008/09* argumentava que uma maior abertura comercial pode ter funcionado como factor de moderação salarial, em particular à luz da presença crescente de grandes exportadores de baixos salários no mercado de produtos de mão-de-obra intensiva. Alguns autores têm assinalado que o decréscimo do peso dos salários poderia simplesmente ser uma forma de peculiaridade estatística, decorrente de um desvio geral da actividade económica de sectores com elevado peso dos salários para sectores com baixo peso dos salários («efeitos de desvio»)³⁴. A nossa análise revela, no entanto, que o decréscimo estrutural do peso dos salários se deveu sobretudo aos menores peso dos salários dentro dos próprios sectores («efeitos ponderais»). Na figura 15 vemos que, na maioria dos casos, tanto o «efeito de desvio», como o «efeito ponderal» têm tido um impacto negativo no peso dos salários desde a década de 1980.³⁵ Na maioria dos países, contudo, o efeito «ponderal» supera o efeito «de desvio». O Apêndice técnico II contém uma explicação mais pormenorizada da metodologia da nossa análise baseada em efeitos de desvio e em efeitos ponderais.

2.2 Tendências sectoriais

O contraste entre as alterações de longo prazo e de curto prazo do peso dos salários também é patente a nível sectorial, em particular no sector da indústria transformadora. As figuras 16, 17 e 18 revelam tendências no peso dos salários para três sectores seleccionados:³⁶ indústria transformadora, construção e um vasto sector de serviços que abrange os serviços de intermediação financeira, imobiliários, arrendamento e outros serviços empresariais (referidos como o sector FIRE [finanças, seguros e imobiliário]). A indústria transformadora e a construção são dois dos sectores mais afectados pela recente crise nos países da OCDE, a nível de emprego e de produção. Também é interessante referir as alterações no sector FIRE, uma vez que a recessão global começou com um choque de natureza financeira. O período utilizado para esta análise é 1990-2009, excepto quando especificado em contrário. A alteração de longo prazo foi calculada como a diferença entre o peso dos salários no primeiro ano de análise e em 2007. A recente alteração durante os anos da crise é calculada como a diferença entre 2007 e o último ano para o qual existem dados disponíveis.

Como revela a figura 16, a alteração de longo prazo no peso dos salários no sector da indústria transformadora foi negativa para todos os países à excepção da França, Islândia e Reino Unido. Isto revela que, na maioria dos países, o valor acrescentado sectorial na indústria transformadora aumentou mais rapidamente que a remuneração total dos trabalhadores no período de 1990-2007. À semelhança da tendência na indústria transformadora, a alteração de longo prazo no peso dos salários também atinge o

³³ Ver OIT (2008a), Harrison (2002), Guscina (2006) ou Stockhammer (2009).

³⁴ De Serres et al. (2002) sublinham que «alterações na composição sectorial podem induzir um viés de agregação no [peso dos salários] agregado, se os pesos dos salários variarem de forma significativa de sector para sector» (p. 6). Bagnoli (2009) salienta que um efeito de composição é mais provável nos países que sofreram grandes e rápidas transformações estruturais ou em que existem grandes diferenças no peso dos salários de sector para sector.

³⁵ A Suíça foi excluída desta análise devido à falta de dados sectoriais.

³⁶ Os resultados para todos os sectores estão disponíveis em www.ilo.org/travail

Figura 19 Alterações da desigualdade salarial (países seleccionados): 1995-2000 e 2007-09

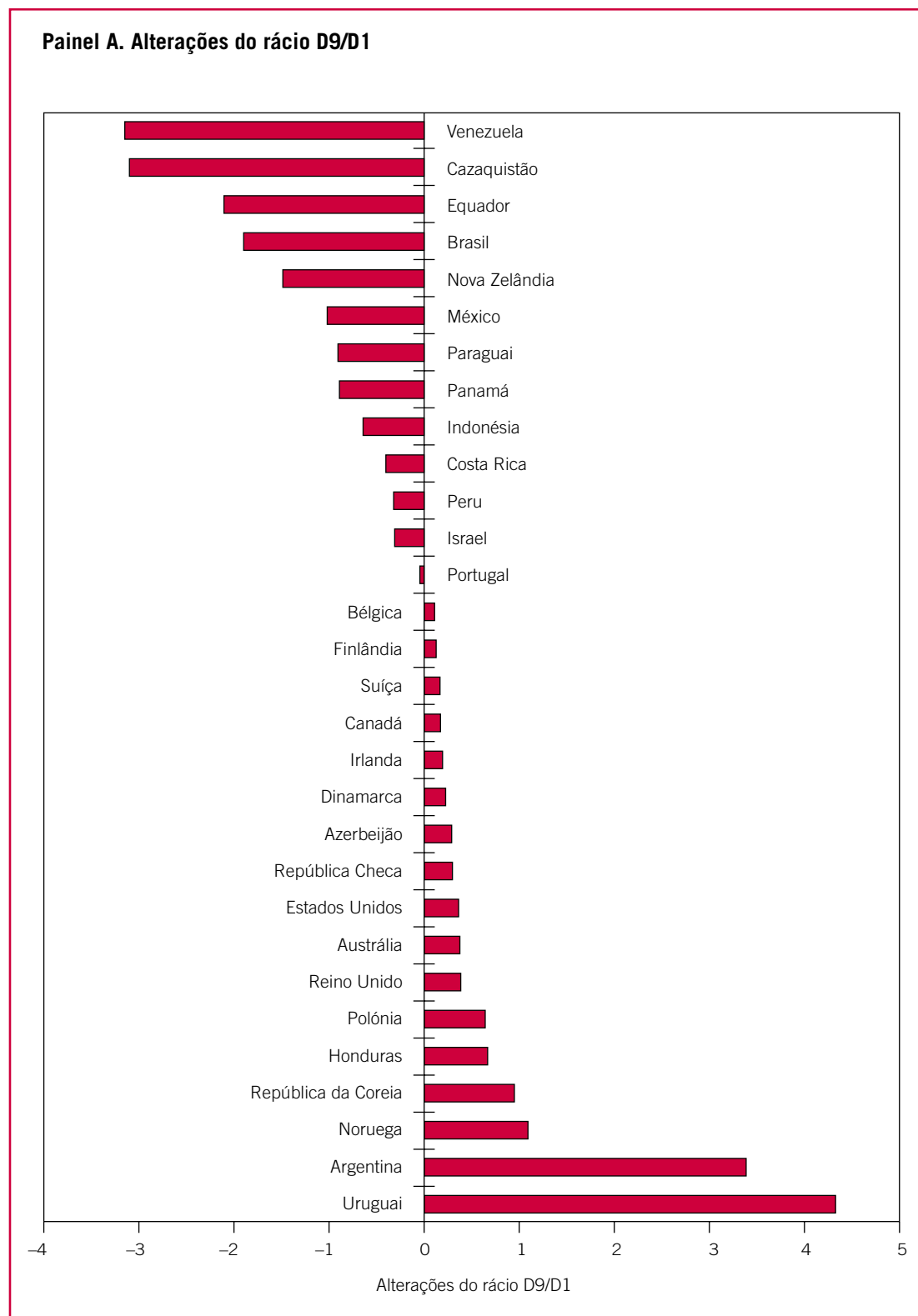
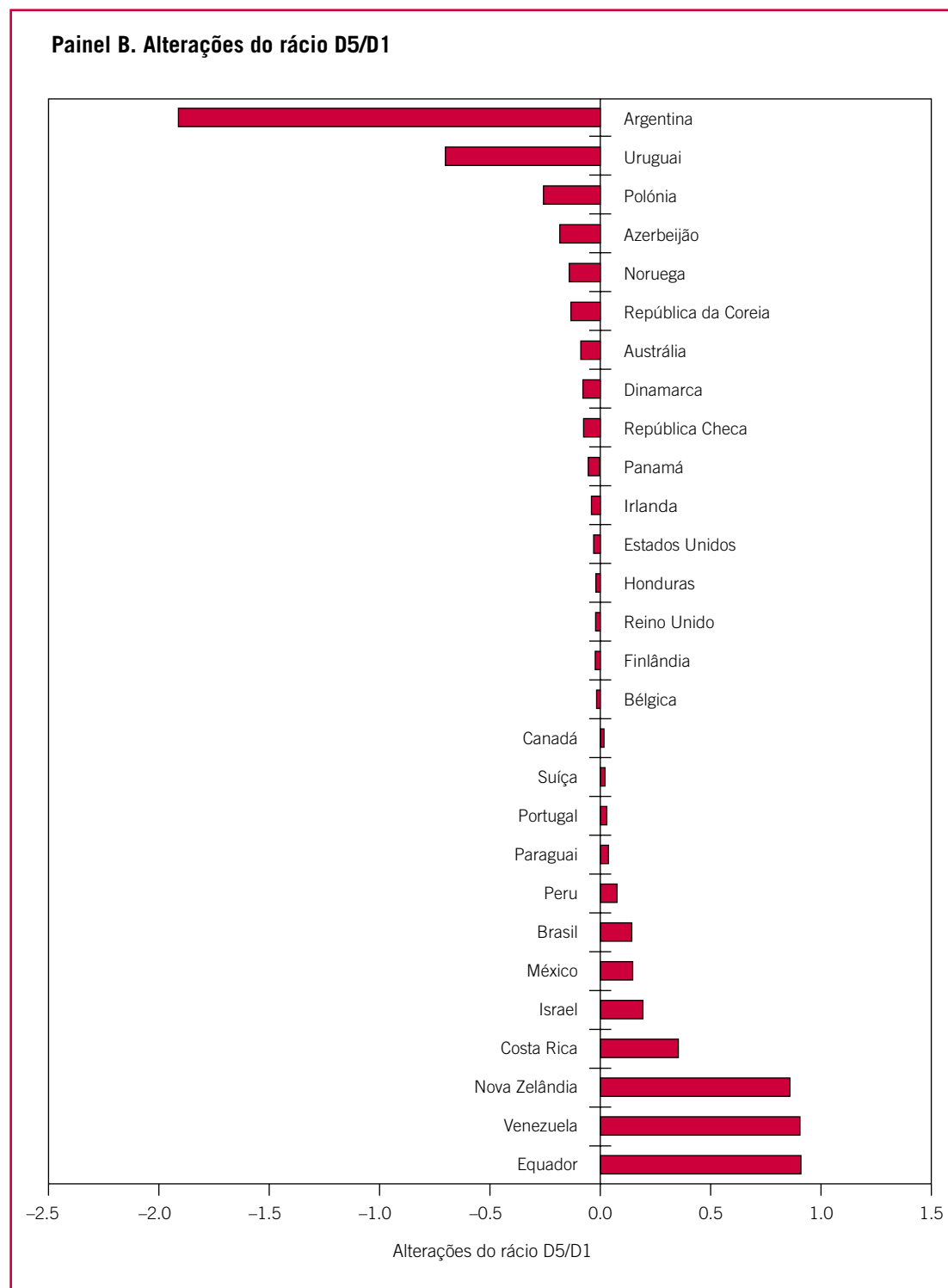


Figura 19 Alterações da desigualdade salarial (países seleccionados): 1995-2000 e 2007-09 (continuação)



Nota: As alterações na desigualdade (rácios D9/D1 e D5/D1) são calculadas comparando a média simples da incidência de baixos salários para os períodos de 1995-2000 e de 2007-09.

Fonte: Base de dados *Global Wage Database* da OIT; ver, também, o Apêndice estatístico.

seu maior valor negativo no sector da construção (figura 17), embora a situação neste sector seja mais diversificada que na indústria transformadora. No geral, 17 dos 30 países analisados apresentam uma alteração de longo prazo negativa na construção, por oposição a 26 na indústria transformadora. Contudo, nalguns países (como a Eslováquia, a Polónia e a República Checa), a tendência de longo prazo negativa foi muito mais elevada no sector da construção que na indústria transformadora.

Em contrapartida, no conjunto dos países com dados disponíveis após 2007, nota-se um movimento contra-cíclico, com um peso crescente dos salários. Isto indica um aumento do peso da remuneração do trabalho no valor acrescentado em tempos de crise. Especificamente, observa-se uma alteração positiva recente no peso dos salários para a indústria transformadora em 19 de 23 países. Na construção, em contrapartida, um pouco mais de 50% dos países da amostra apresentam alterações positivas após 2007. Este resultado reflecte provavelmente o impacto misto da crise económica no sector da construção. Alguns países, como a Espanha e a Irlanda, viveram um declínio muito mais rápido da remuneração do trabalho face ao valor acrescentado. Não foi o caso de outros países europeus, como a Finlândia, que tiveram declínios mais rápidos do valor acrescentado face à remuneração do trabalho no período homólogo.

Por último, a figura 18 apresenta dados sobre o peso dos salários nas indústrias FIRE. Verifica-se que dois terços dos países apresentam uma mudança positiva de longo prazo, que reflecte um crescimento mais rápido da remuneração do trabalho face ao valor acrescentado deste sector. O peso dos salários no sector FIRE continuou a aumentar durante a crise na maioria dos países. A interpretação destas tendências deve ter em consideração que os bónus são contados como parte do peso dos salários, não como lucros.

3 Desigualdade salarial e baixos salários

As recentes tendências globais em termos de salários e de peso dos salários devem ser analisadas num contexto de generalizada e crescente desigualdade salarial, caracterizada por rápidos aumentos salariais no topo e por salários estagnados no meio e na base da distribuição.³⁷ Uma análise da figura 19 revela que a distância entre os 10% de trabalhadores com salários mais baixos e os 10% com salários mais elevados aumentou em 17 dos 30 países seleccionados que dispõem pelo menos, de um ponto de dados para comparar os períodos 1995-2000 e 2007-2009 (painel A). Embora a maior parte deste aumento da desigualdade se devesse ao facto de as remunerações de topo terem descolado significativamente da maioria, uma outra parte ficou a dever-se ao designado «colapso na base», segmento em que a distância entre os trabalhadores com salários médios e os trabalhadores com salários baixos aumentou em 12 dos 28 países estudados (painel B).³⁸

Embora algumas destas tendências tenham sido documentadas no anterior Global Wage Report, este relatório analisa a questão da distribuição salarial em maior profun-

³⁷ Ver, também OIT (2010b, p. 14). O Relatório VI de 2009 da OIT debate as implicações destas tipologias salariais para as questões de género (OIT, 2009e, n.ºs 289-294).

³⁸ Ver, também, a decomposição da desigualdade salarial para os países seleccionados em OIT (2008a).

didade na perspectiva dos salários baixos, definidos como a proporção de trabalhadores cuja remuneração horária foi inferior a dois terços do salário mediano de todos os postos de trabalho.³⁹ Este indicador fornece uma ideia do grau de inclusão social e económica da população activa de um país que é sensível a noções sociais de privação relativa ou de desvantagem relativa, destacando os grupos que são particularmente vulneráveis em tempos de crise económica. Embora nem todos os trabalhadores com baixos salários sejam pobres, a diminuição do poder de compra salarial no extremo inferior da distribuição aumenta definitivamente o risco de pobreza.⁴⁰ Também pode minar a percepção pública de que as políticas são justas ou conduzem a um futuro melhor.⁴¹

Importa referir que as preocupações sobre o trabalho com baixos salários não se limitam aos baixos níveis salariais e se centram também na instabilidade das remunerações. No caso dos países avançados, como os Estados-Membros da União Europeia (UE), o risco de ficar desempregado ou inactivo é por vezes duas ou três vezes mais elevado entre os trabalhadores com baixos salários que entre os trabalhadores com salários mais elevados.⁴² Não surpreende que a volatilidade salarial seja relativamente elevada entre os trabalhadores com baixos salários, o que significa que estes trabalhadores sofrem mais que outros os efeitos de crises económicas súbitas. Existem ainda indicações de que as fontes de instabilidade salarial documentada nalguns países como os Estados Unidos estão em larga medida confinadas aos trabalhadores com baixos salários.⁴³ Por conseguinte, a forma como os trabalhadores com baixos salários conseguem lidar com a recessão é um teste importante para a eficácia das medidas políticas de combate à crise.

3.1 Tendências recentes: incidência crescente de baixos salários

Quando se observam as alterações registadas nos países ao longo do tempo, a tendência global de longo prazo é óbvia: a maioria dos países registou aumentos do emprego com baixos salários nos últimos 15 anos. Globalmente, a figura 20 revela que, desde o segundo semestre da década de 1990, os baixos salários aumentaram em cerca de dois terços dos países com dados disponíveis (25 de 37 países). Embora o aumento

³⁹ Esta definição foi adoptada para os indicadores de trabalho digno da OIT (Indicador de trabalho digno para «salário baixo»: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/meetingdocument/wcms_115402.pdf [9 de Set. de 2010]). A proporção de trabalhadores que ganham menos que um nível salarial absoluto necessário para uma família viver com rendimentos acima do limiar de pobreza é uma medida alternativa que pode ser utilizada para medir o salário baixo (por exemplo, Anker et al. (2003); Anker (2006)). Se, por um lado, a primeira medida é muito útil para entender a ligação entre o salário baixo e a pobreza das famílias (ver, por exemplo, Altman (2006)), por outro lado também coloca enormes desafios às comparações entre países, uma vez que a definição do cabaz de bens necessário para garantir a subsistência varia de país para país. Por conseguinte, uma medida relativa de salário baixo é mais fiável para a comparação entre países. Para consulta das definições de salário baixo, ver Grimshaw (2010). Salienta-se ainda que o conceito de trabalho com baixo salário, por definição, não inclui os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores não remunerados do agregado familiar, que, frequentemente, se encontram envolvidos em formas de emprego ainda mais vulneráveis.

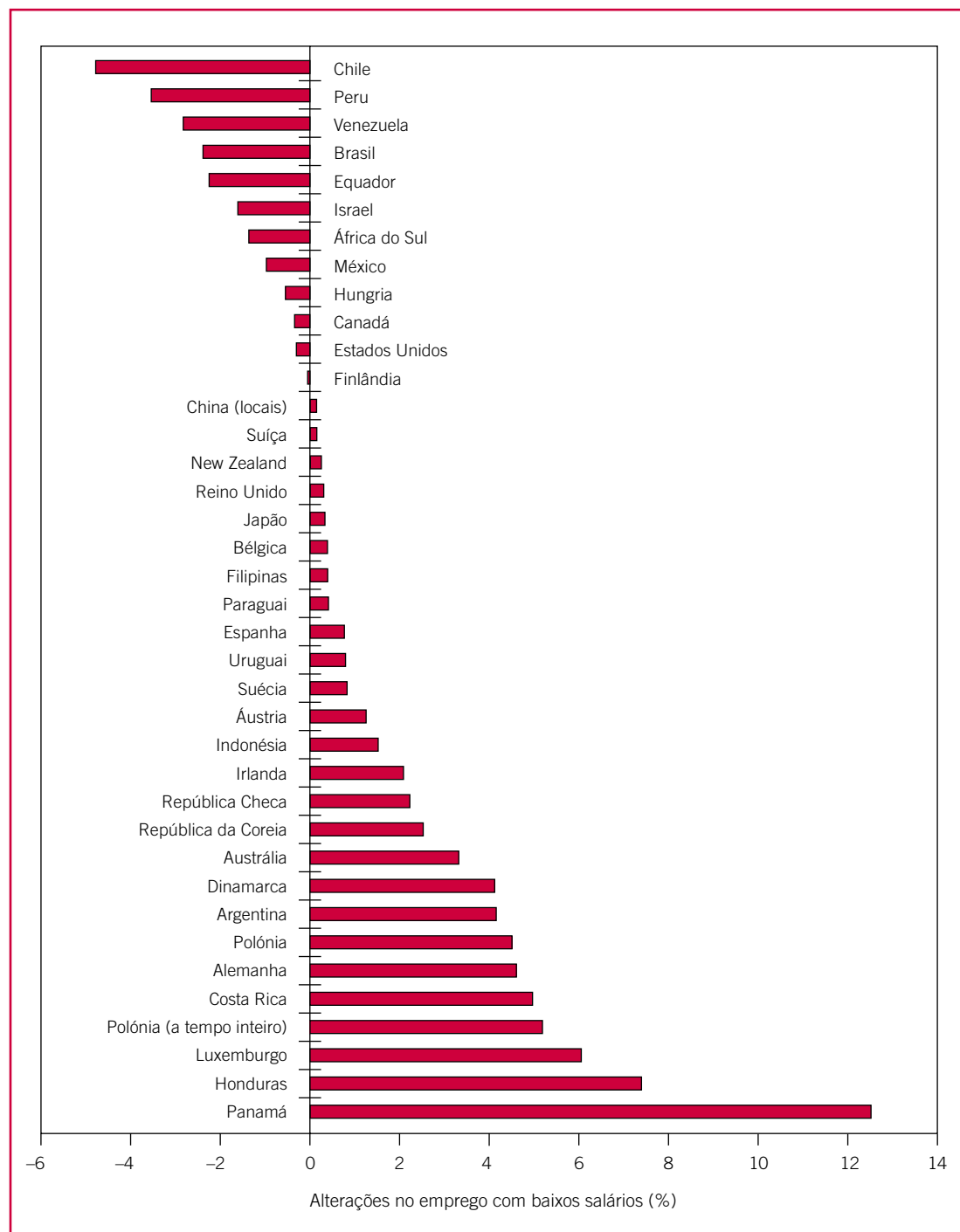
⁴⁰ Ver, também, OIT (2010b).

⁴¹ Ver OIT (2010b).

⁴² Comissão Europeia (2005); dados relativos à figura 6.

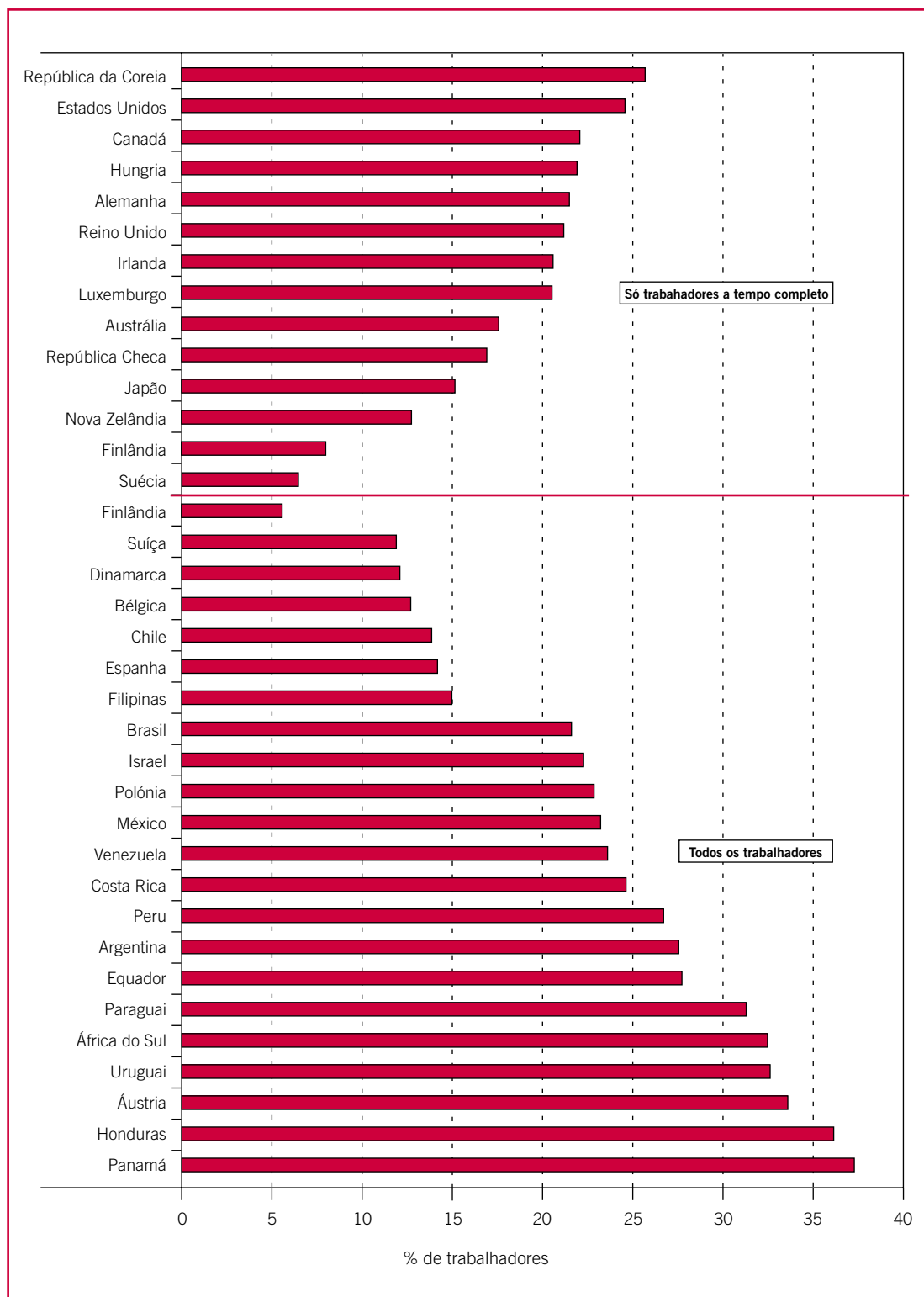
⁴³ Ver, por exemplo, Gottschalk e Moffitt (2009).

Figura 20 Alterações no emprego com baixos salários (países seleccionados): 1995-2000 e 2007-09 (em %)



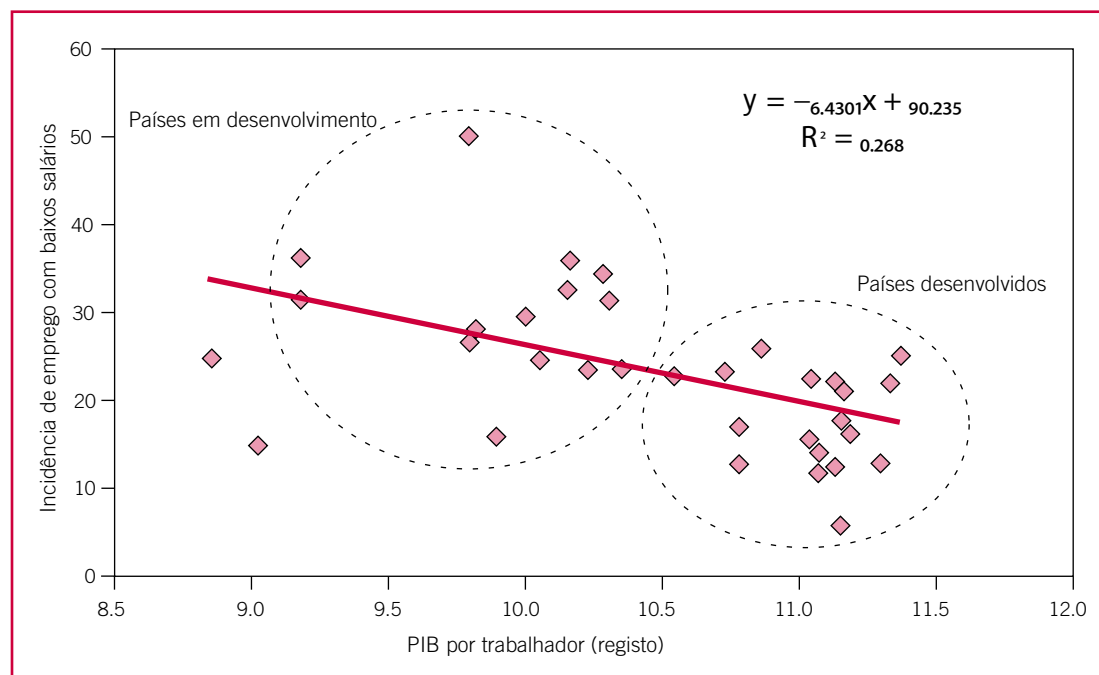
Notas: As alterações nos baixos salários são calculadas comparando a média simples da incidência dos baixos salários para os períodos de 1995-2000 e de 2007-09. Os números de alguns países referem-se apenas aos trabalhadores a tempo completo. Para consulta de mais informações, ver Apêndice estatístico. Para as Filipinas, foram usados dados de 2001 para o período de 1995-2000; para Espanha, foram usados dados de 2004 para 1995-2000; para a Polónia (tempo completo) e para a Suécia, foram utilizados dados de 2004 para 2007-09; para o Luxemburgo, foram utilizados dados de 2006 para 2007-09; para o Brasil, foram utilizados dados de 2002 para 1995-2000.

Fonte: Base de dados *Global Wage Database* da OIT; ver, também, o Apêndice estatístico.

Figura 21 Emprego com baixos salários: uma comparação global (ano mais recente, em %)

Fonte: Base de dados *Global Wage Database* da OIT; ver, também, o Apêndice estatístico.

Figura 22 Rendimento nacional por trabalhador (produtividade) e emprego com baixos salários em 34 países, último ano disponível



Fonte: Base de dados *Global Wage Database* da OIT.

dos salários baixos tenha sido relativamente diminuto em países como as Filipinas, o Reino Unido ou a Suíça, os aumentos foram significativamente mais elevados em países como o Luxemburgo, as Honduras ou o Panamá, indicando que, neste segundo grupo de países, os trabalhadores com baixos salários perderam terreno quando comparados com os trabalhadores com salários médios. Em contrapartida, o Chile, o Peru e a Venezuela conseguiram reduzir consideravelmente a sua percentagem de emprego com baixos salários. Embora seja ainda demasiado cedo para uma avaliação do efeito de curto prazo da crise sobre o trabalho de baixos salários (uma vez que poucos países publicaram os seus dados sobre este tema em 2009), há poucas razões para crer que a recessão global tenha produzido melhorias na situação global dos trabalhadores com baixos salários.

Embora se verifique uma tendência global de aumento do emprego com baixos salários, a incidência do emprego com baixos salários apresenta variações consideráveis de país para país. A figura 21 apresenta as estimativas mais recentes de incidência do trabalho com baixos salários. Alguns países fornecem estimativas referentes a todos os trabalhadores por conta de outrem, enquanto outros as limitam à amostra dos trabalhadores a tempo completo. Sabe-se que as estimativas que excluem o emprego a tempo parcial tendem a subestimar a dimensão do emprego com baixos salários, porque os trabalhadores a tempo parcial recebem frequentemente uma remuneração horária inferior em comparação com os seus colegas a tempo completo. Por esta razão, as estimativas são agrupadas separadamente para permitir comparações mais correctas. Nos casos em que apenas se consideram os trabalhadores a tempo completo, a incidência do emprego com baixos salários varia entre cerca de 6% na Suécia e cerca de 25%

Quadro 3 Lista seleccionada de estudos sobre baixos salários e suas metodologias

Estudo/relatório	Limiar de salário baixo	Definição de remuneração	Cobertura por países	Cobertura da população activa	Fonte dos dados
Altman (2006)	2 500 R por mês (296 USD)	Ganhos mensais brutos	África do Sul	Todos os trabalhadores, formais e informais	StatsSA, LFS 2004
Boushey et al. (2007)	2/3 da mediana dos trabalhadores do sexo masculino	Remuneração horária bruta	Estados Unidos	—	Actual recenseamento da população
Duryea and Pagés (2002)	1 USD/hora (ajustado de acordo com a PPC)	Ganhos horários brutos	12 países da América Latina	Trabalhadores do sexo masculino com idades entre os 30 e os 50 anos em áreas urbanas	Inquéritos nacionais às famílias
Comissão Europeia (2003, cap. 3)	75% da média de todos os trabalhadores	Ganhos horários brutos	UE13 (exclui Luxemburgo e Suécia)	Não especificado	Eurostat, dados ECHP 2000
Comissão Europeia (2004, cap. 4)	2/3 da mediana de todos os trabalhadores (15+horas por semana)	Ganhos horários brutos	UE13 (exclui Luxemburgo e Suécia)	Trabalhadores de 15+horas por semana, excluindo estagiários/formandos	Eurostat ECHP, 1995–2001
Fernández et al. (2004)	2/3 da mediana de todos os trabalhadores	Ganhos horários brutos	Bélgica, Dinamarca, Espanha, Irlanda, Itália e Reino Unido	—	ESES
Howell et al. (2008)	2/3 da mediana dos trabalhadores a tempo inteiro	Ganhos horários brutos	Estados Unidos e França	Todos os trabalhadores	CPS para os EUA, 1979–2005 e Enquête Emploi para a França, 1993–2005
Banco Interamericano de Desenvolvimento (2008)	2 USD	Não especificado	16 países da América Latina	Trabalhadores entre os 15 e os 64 anos	Conjunto de dados compilado para 1990–2004
Marlier and Ponthieux (2000)	60% da mediana	Salário mensal bruto	13 países da UE	Trabalhadores de 15+horas por semana	ECHP, 1996
Muñoz de Bustillo Llorente e Antón Pérez (2007)	60% da mediana	Ganhos horários brutos	Espanha	—	ECHP, 1994–2001 e SILC, 2004
Employment Outlook da OECD (1996, Ch. 3)	2/3 da mediana de todos os trabalhadores a tempo inteiro	Diversos, consoante os dados do país	14 países da OCDE	Só trabalhadores a tempo inteiro; cobertura sectorial variada, consoante o país	OCDE, Compilação de fontes de dados nacionais
Employment Outlook da OECD (2006)	2/3 da mediana dos trabalhadores a tempo inteiro	—	—	Só trabalhadores a tempo inteiro	OCDE, Compilação de fontes de dados nacionais
Pitts (2008)	Dobro do salário mínimo federal/estatal de 1970 (ajustado de acordo com a inflação)	Ganhos horários brutos	Estados Unidos, mais 4 áreas metropolitanas em pormenor	Todos os trabalhadores	Censo de 2000
Robson et al. (1997, 1999)	2/3 da mediana dos trabalhadores do sexo masculino	Ganhos horários brutos incluindo horas extraordinárias e outras remunerações	Alemanha, Espanha, Estados Unidos, Luxemburgo, Reino Unido	Trabalhadores a tempo inteiro e a tempo parcial	PACO (dados harmonizados dos painéis de família de cada país) EHPS para Espanha
Resultados do projecto EUA-Europa da Fundação Russell Sage (p. ex. Gautié e Schmitt, 2010)	2/3 da mediana de todos os trabalhadores	Ganhos horários brutos	Alemanha, Dinamarca, Estados Unidos, França, Países Baixos, Reino Unido	Todos os trabalhadores	Fonte de dados nacionais
Salverda et al. (2001)	2/3 da mediana de todos os trabalhadores (15+horas por semana)	Ganhos horários brutos	UE11, e mais pormenores para a Dinamarca, Estados Unidos, França, Países Baixos, Reino Unido	Trabalhadores de 15+horas por semana	Eurostat, ECHP e ESES 1995, Conjuntos de dados nacionais para 4 países europeus e EUA

Fonte: Grimshaw (2010).

Figura 23 Incidência do emprego com baixos salários, por principais características demográficas, em países seleccionados (em %)

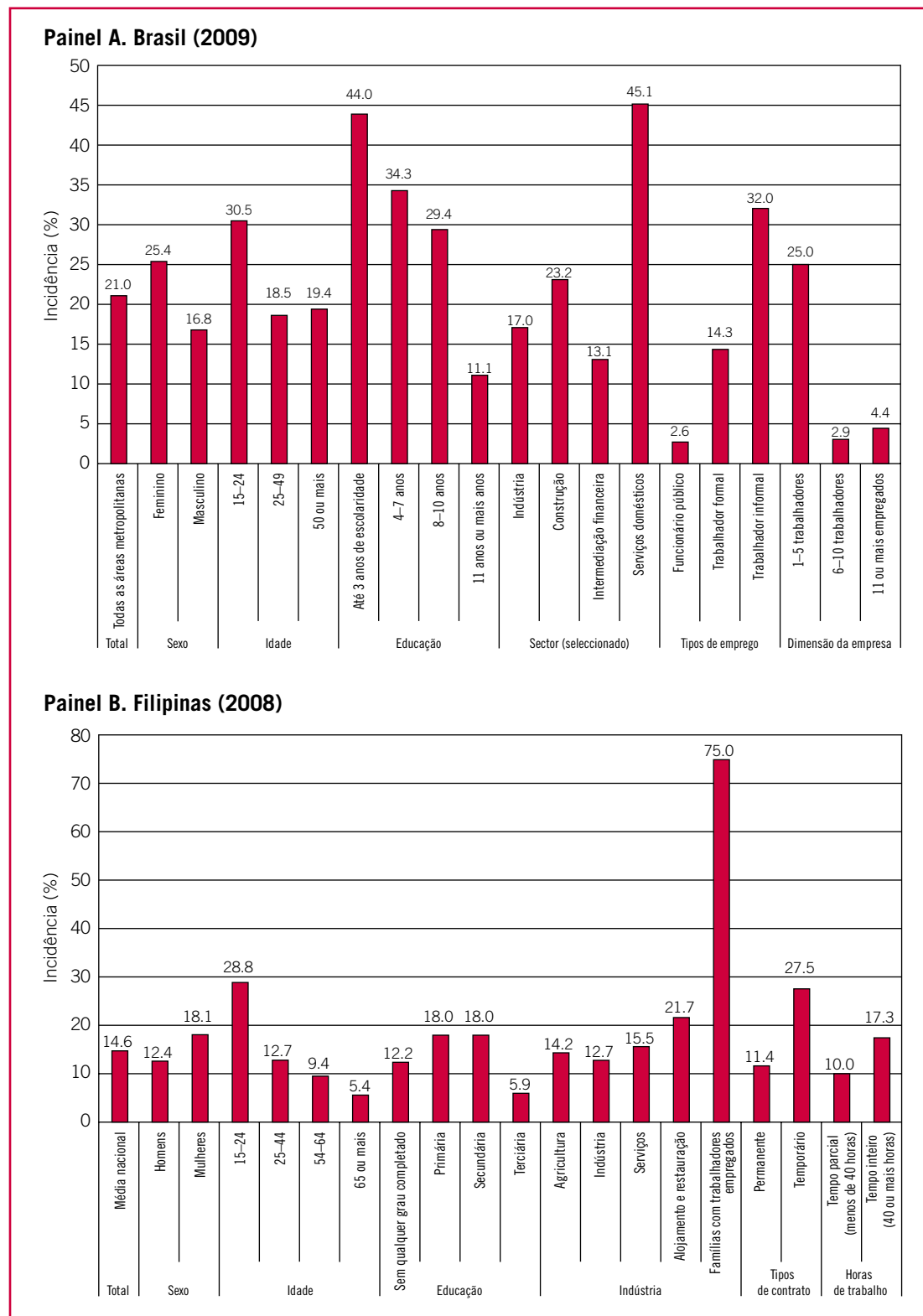


Figura 23 Incidência do emprego com baixos salários, por principais características demográficas, em países seleccionados (em %) (continuação)

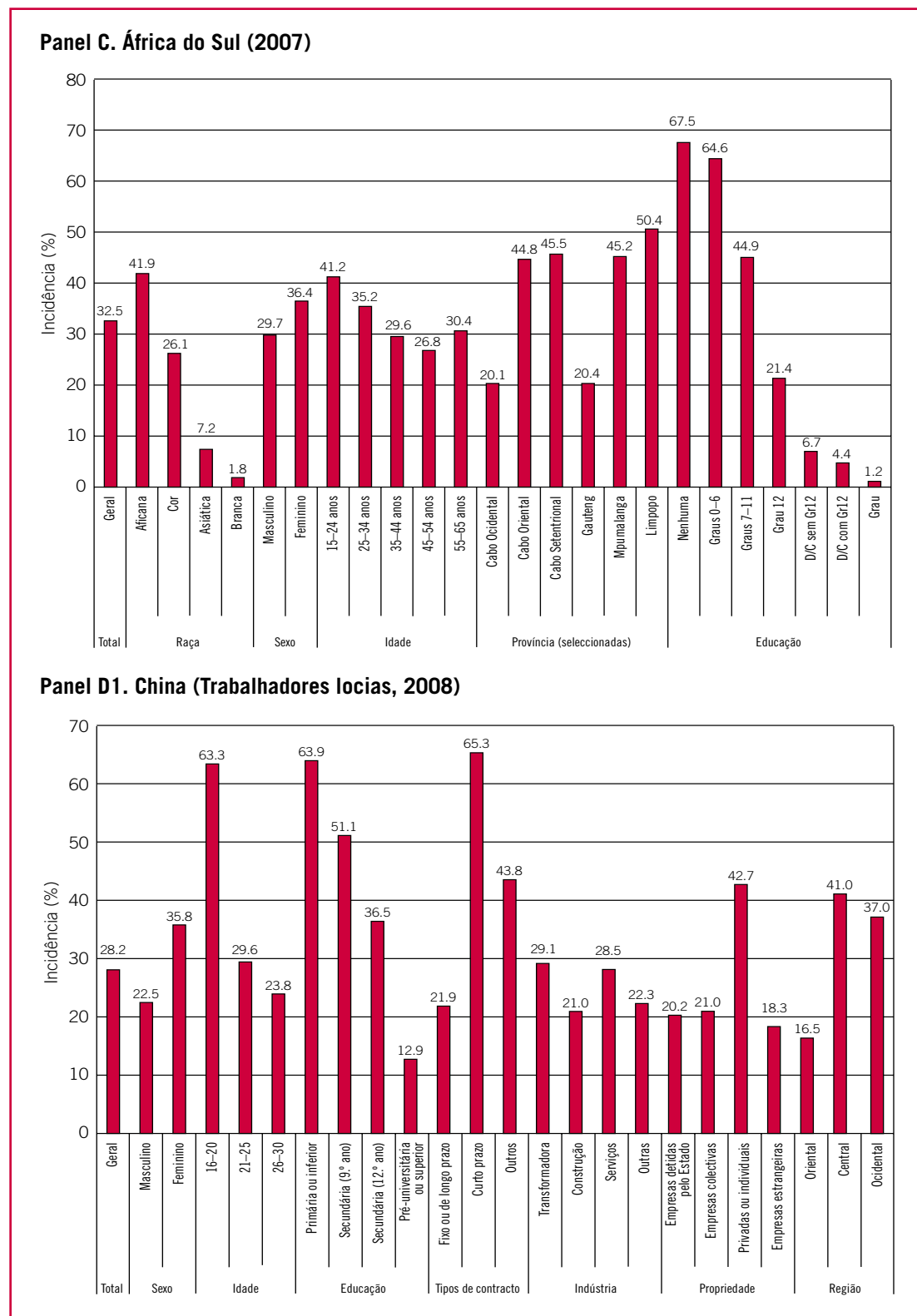
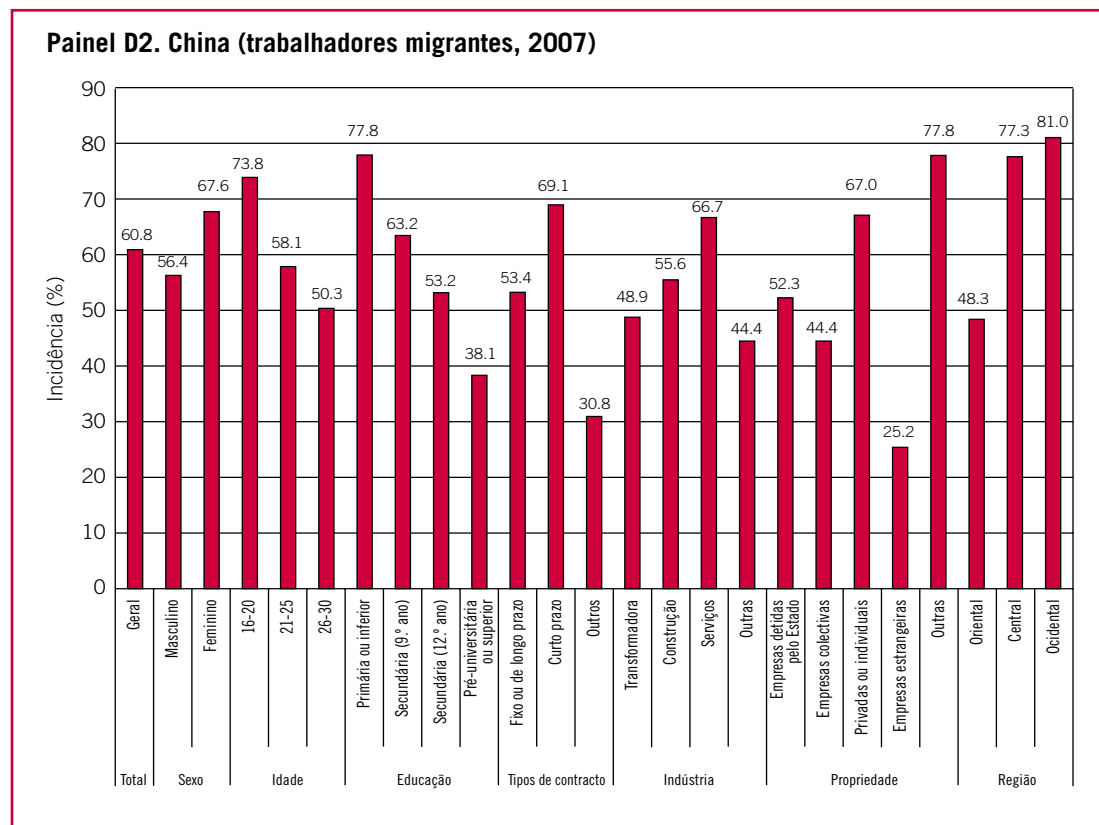


Figura 23 Incidência do emprego com baixos salários, por principais características demográficas, em países seleccionados (em %) (continuação)



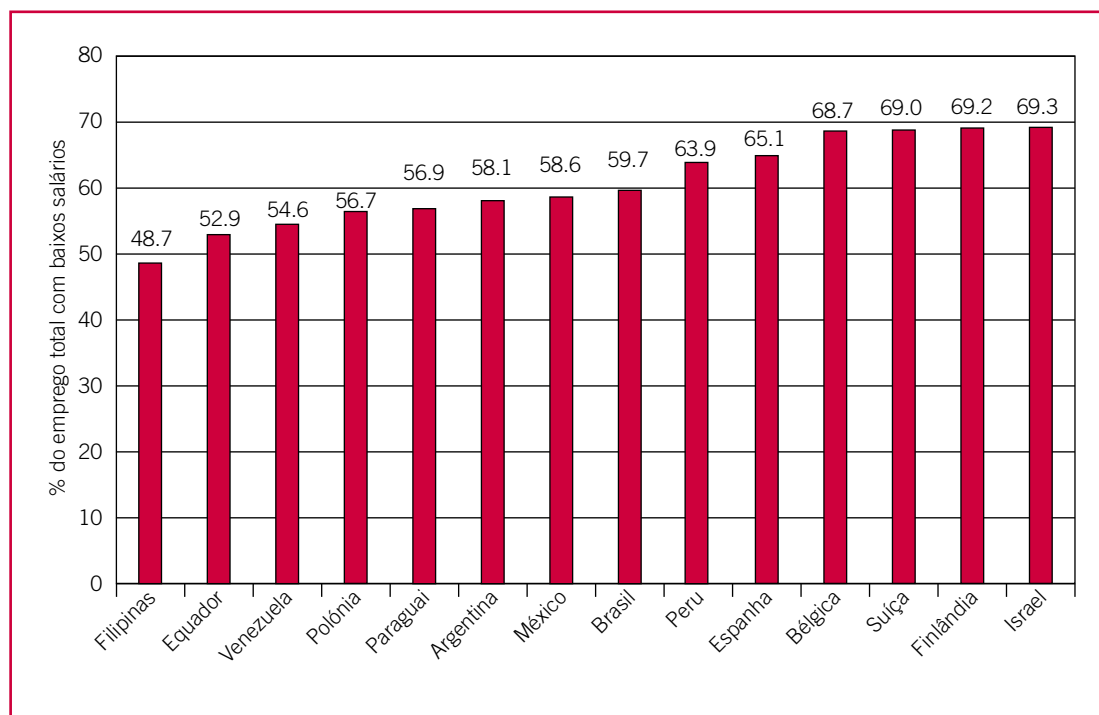
Fontes: Estudos da OIT por países sobre emprego com baixos salários no mundo em desenvolvimento (ver lista de estudos de contexto na bibliografia; Damayanti (2010); Fontes e Pero (2010); Grimshaw (2010); Hall et al. (2010); Lee e Hwang (2010); Deng e Li (2010); Oosthuizen e Goga (2010); Peralta e Guirao (2010); Velásquez Pinto (2010).

nos Estados Unidos ou na República da Coreia. A dimensão das variações é ainda mais elevada no caso das estimativas para a totalidade do emprego por conta de outrem, que cobrem alguns países em desenvolvimento. Nalguns países, como a Áustria, as Honduras ou o Panamá, pelo menos um em cada três trabalhadores recebe um salário baixo. Em contrapartida, na Finlândia, os baixos salários afectam apenas 5% dos trabalhadores.

Embora a incidência do emprego com baixos salários tenda a ser elevada nos países em desenvolvimento, a relação entre o nível de desenvolvimento económico e a percentagem relativa de trabalhadores com baixos salários não é clara. Como se pode observar na figura 21, alguns países avançados possuem um nível relativamente elevado de emprego com baixos salários. A relação complexa entre o desenvolvimento económico e os salários baixos é ilustrada na figura 22, em que os níveis de produtividade (medidos pelo logaritmo natural do PIB por trabalhador) do eixo horizontal são comparados com a incidência do emprego com baixos salários no eixo vertical. Os dois círculos ponteados representam países desenvolvidos e países em desenvolvimento.

Verifica-se que a percentagem de baixos salários é geralmente mais elevada nos países menos avançados, embora a incidência do emprego com baixos salários varie

Figura 24 Percentagem feminina no emprego com baixos salários em países seleccionados, ano mais recente (percentagem da totalidade do emprego com baixos salários)



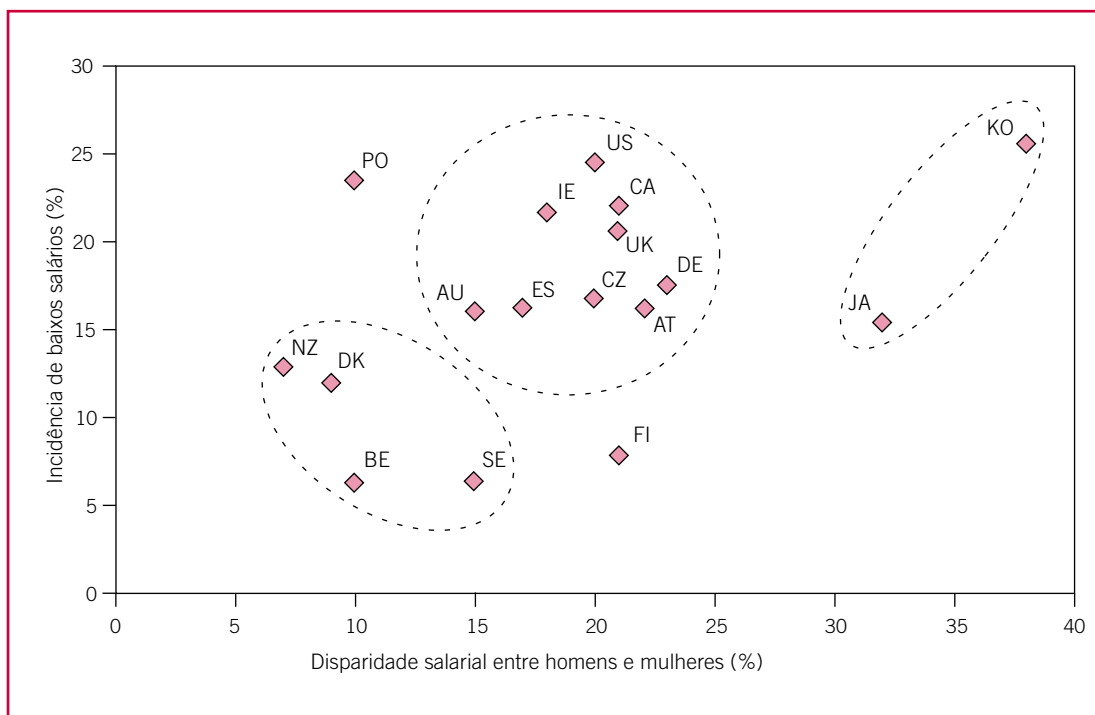
Fonte: Base de dados *Global Wage Database* da OIT.

consideravelmente dentro de cada grupo de países. Nalgumas regiões, como na América Latina, não se observa um padrão discernível no que diz respeito ao emprego com baixos salários e aos níveis de rendimento nacionais. Estas amplas diferenças entre países com níveis de desenvolvimento económico relativamente semelhantes inspiraram um crescente *corpus* de investigação nos últimos anos (ver quadro 3).

3.2 Características dos trabalhadores com baixos salários

Estudos sobre a demografia do emprego com baixos salários revelam características fundamentais comuns. Investigação conduzida em países avançados mostra que os baixos salários tendem a estar concentrados em certos grupos de trabalhadores, revelando que os trabalhadores com baixos salários têm baixos níveis de educação, tendem a ser jovens, com uma elevada proporção do sexo feminino e têm maior probabilidade de serem membros de uma minoria étnica desfavorecida, de um grupo racial ou imigrante. Para compreender as características dos trabalhadores com baixos salários nos países em desenvolvimento, efectuámos um conjunto de estudos de caso em países que passaram por mudanças dinâmicas no mercado de trabalho nos últimos anos, como a África do Sul, Brasil, Chile, China, Indonésia e Filipinas. Os estudos de caso revelam que os padrões observados em países de rendimento elevado são em larga medida replicados nos países em desenvolvimento. A figura 23 indica como a incidência do emprego com baixos salários varia em consonância com as características demográfi-

Figura 25 Comparação entre a incidência de salários baixos e a diferença salarial média por gênero,^a 17 países da OCDE, 2007^b (em %)



^a Só trabalhadores a tempo completo. ^b 2002 para Espanha, 2004 para a Polónia e para a Suécia, 2005 para a Alemanha e 2006 para a Bélgica.
Fonte: Base de dados *Earnings Database da OCDE*; Grimshaw (2010).

cas, profissionais e empresariais em quatro destes países em desenvolvimento. (A caixa 4 fornece os resultados de uma análise mais rigorosa, baseada num modelo probit.)

A análise dos estudos de caso permite observar desde logo uma forte associação entre o nível de educação dos trabalhadores e o risco de baixos salários. No Brasil, por exemplo, 44% dos trabalhadores com apenas três ou menos anos de escolarização recebem baixos salários, diminuindo para 29% a incidência de baixos salários entre aqueles que possuem 8 a 10 anos de escolarização. Na África do Sul, mais de 60% dos trabalhadores com pouca ou nenhuma educação acabam em empregos com baixos salários, por oposição a uma média nacional de 32,5%. Analogamente, na China, cerca de 64% dos trabalhadores locais com um nível de educação baixo (ou seja, não migrantes) têm um emprego com baixo salário, por oposição a uma média de 28,2% para todos os trabalhadores locais na China. Surpreendentemente, as Filipinas parecem representar uma exceção interessante a este padrão comum, registando a incidência de emprego com baixos salários mais elevada entre aqueles que possuem educação primária e secundária. Apesar desta exceção, os resultados estão em sintonia com a correlação negativa entre os níveis educacionais e a incidência de emprego com baixos salários encontrada nos países mais avançados. Na UE, por exemplo, estimou-se uma incidência de baixos salários entre os trabalhadores pouco qualificados de 20,9% por oposição a 15,0% entre os trabalhadores com qualificações médias e a 8,3% entre os trabalhadores altamente

Caixa 4 Factores determinantes da incidência de baixos salários: Resultados estatísticos de um modelo logit em países seleccionados

Para determinar os factores que influenciaram a probabilidade dos baixos salários, foi realizado um conjunto de regressões com base num modelo logit. O modelo utilizado é expresso como:

$$\text{Prob}(y=1|x) = \Lambda(x\beta) = \frac{\exp(x\beta)}{1 + \exp(x\beta)}, \text{ onde}$$

y é a variável dependente ($y = 1$ se com salário baixo, $y = 0$ em caso contrário)

x são as variáveis independentes, incluindo as características demográficas

β são os coeficientes e

Λ é a função de distribuição logística padrão acumulada.

O quadro seguinte fornece uma lista de variáveis que se considera aumentarem o risco de baixos salários (inclui apenas as que são estatisticamente significativas). Sempre que possível, o enviesamento da amostra foi corrigido através da utilização de uma probabilidade condicional, com base na metodologia proposta por Cuesta (2008). Podem ser consultadas mais informações nos relatórios por país encomendados para o *Global Wage Report*.

Quadro B2 Variáveis que aumentam o risco de baixos salários em países em desenvolvimento seleccionados

	Brasil	China	Indonésia	Rep. da Coreia	Filipinas	África do Sul
Género	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino	Feminino
Idade	Jovens	Jovens	Jovens	Jovens e idosos	Jovens	Jovens
Etnicidade, raça e estatuto de migrante	Não brancos	Migrantes internos	NI	NI	NI	Não brancos e não asiáticos
Educação	Educação baixa	Educação baixa	Educação baixa	Educação baixa	Educação baixa	Educação baixa
Estado civil	Não são chefes de família	Não casados	NI	Não são chefes de família	Não casados	NI
Região	Regiões do Nordeste	Central e Ocidental	Rural	NI	Fora de Manila	Rural
Tipo de emprego (ou tipo de contrato)	Trabalhadores informais	Contratos de curto prazo ou outros contratos atípicos	NI	Contratos atípicos	Contrato temporário	Trabalhadores informais (sem contrato escrito)
Indústria	Serviços (incluindo casas particulares)	Indústria transformadora	Serviços	Serviços	Serviços	Comércio grossista e retalhista, casas particulares
Tipos de empresa	NI	Empresas privadas	NI	Pequenas empresas	Casas particulares	Pequenas empresas
Profissão	NI	Trabalhadores manuais e outros serviços	Relacionados com comércio e serviços	NI	Relacionados com comércio e serviços	Trabalhadores domésticos

NI = «não incluído» em regressões.

(continua)

Caixa 4 (continuação)

	Brasil	China	Indonésia	Rep. da Coreia	Filipinas	África do Sul
Tempo de trabalho	Tempo inteiro	NI	Muitas horas (>60 horas)	Part time	Tempo parcial	NI
Filiação sindical	NI	NI	NI	NI	NI	Trabalhadores não sindicalizados
Conjunto de dados	PME/IBGE	CHIP	LFS (<i>Sakernas</i>)	LFS	LFS	LFS
Fontes	Fontes e Pero (2010)	Deng e Li (2010)	Damayanti (2010)	Lee e Hwang (2010)	Peralta e Guirao (2010)	Oosthuizen e Goga (2010)

NI = «não incluído» em regressões.

qualificados.⁴⁴ Esta correlação negativa entre os níveis educacionais e a incidência de emprego com baixos salários confirma que, também nos países em desenvolvimento, as habilitações escolares e as competências são factores críticos na determinação do trabalho com baixos salários.

A mesma análise permite ainda concluir, como segunda observação, que o risco de emprego com salários baixos é mais elevado entre os jovens trabalhadores. No conjunto da Europa concluiu-se que o risco de baixos salários entre os jovens é superior a duas vezes o risco entre os trabalhadores no pico da sua idade activa, variando a proporção de jovens com salários baixos entre cerca de um para cinco em Portugal e dois terços nos Países Baixos.⁴⁵ Analogamente, na China, o emprego com baixos salários dos trabalhadores locais (ou seja, excluindo os trabalhadores migrantes) está fortemente concentrado entre os jovens com menos de 20 anos, cujo risco é superior ao dobro da média nacional. Considerando que o primeiro emprego tem maior probabilidade de ser pouco remunerado, a incidência relativamente elevada de emprego com baixos salários não é particularmente surpreendente. O que mais importa, como será debatido na Parte II deste relatório, é a rapidez com que os jovens trabalhadores com baixos salários transitam para empregos mais bem pagos.

Em terceiro lugar, a representação excessiva das mulheres nos trabalhos com baixos salários parece ser uma característica universal dos mercados de trabalho. Em todos os países apresentados na figura 23, o risco de emprego com baixos salários é substancialmente mais elevado para as mulheres que para os homens. Em resultado, a figura 24 mostra que, na maioria dos países, as mulheres ocupam a maior parte dos empregos com salários baixos, embora tenham habitualmente uma taxa de participação mais baixa. Mesmo no caso das Filipinas, em que a percentagem de mulheres no

⁴⁴ Comissão Europeia (2004, p. 168).

⁴⁵ OCDE (2006, p. 175). Um relatório da OIT também concluiu que os jovens trabalhadores têm mais probabilidade de integrar famílias sem rendimentos do trabalho [*working-poor*] que os seus colegas mais velhos (ver OIT 2010a).

emprego com baixos salários é inferior a 50%, a incidência deste tipo de emprego é 46% mais elevada entre as mulheres que entre os homens. O facto de as mulheres predominarem no emprego com baixos salários tem um efeito negativo sobre a disparidade salarial entre homens e mulheres. Apesar do progresso significativo registado nos últimos anos, o salário médio mensal das mulheres ainda representa apenas cerca de 75% do salário médio dos homens.⁴⁶ Nalguns países, a disparidade salarial entre homens e mulheres pode ser muito mais elevada. Por um lado, esta diferença relativamente elevada pode ser explicada pelo facto de as mulheres trabalharem menos horas, mas, por outro lado, deve-se à sobre-representação das mulheres em empregos com baixos salários e a práticas salariais discriminatórias.⁴⁷

Esta distribuição do emprego com baixos salários por género é, em si mesma, uma causa importante das disparidades salariais entre homens e mulheres. Existe uma associação comprovada entre a incidência global dos baixos salários num país e a respectiva disparidade salarial média entre homens e mulheres. Na figura 25, que se centra nos países industrializados, um conjunto de quatro países no canto inferior esquerdo caracteriza-se por uma incidência de baixos salários abaixo da média e por uma disparidade salarial entre homens e mulheres abaixo da média. Um segundo grupo de nove países combina um nível de baixos salários e de disparidade salarial entre homens e mulheres igual ou superior à média de todos os países e um terceiro grupo é representado pela República da Coreia e pelo Japão, que possuem um nível alto em ambas as variáveis. Entre os países que constituem uma excepção a este padrão encontram-se a Polónia, que tem uma disparidade menor entre homens e mulheres, apontando para uma representação relativamente elevada de homens no trabalho com baixos salários, e a Finlândia, onde a disparidade salarial entre homens e mulheres é surpreendentemente elevada, considerando a genericamente baixa incidência de trabalho com baixos salários neste país.

A distribuição do emprego com baixos salários por homens e mulheres também está relacionada com a vulnerabilidade das profissões dominadas por mulheres ao risco de baixos salários. Como a nossa análise de regressão (ver caixa 4) revela, os trabalhadores domésticos estão expostos a um risco de baixos salários extremamente elevado, nomeadamente no Brasil, na África do Sul e nas Filipinas. Nas Filipinas, três em cada quatro trabalhadores domésticos recebiam salários baixos. Em muitos países, incluindo nas Filipinas, o pagamento de baixos salários aos trabalhadores domésticos deve-se em parte à falta de protecção salarial adequada, designadamente à prática bastante comum de excluir esses trabalhadores da aplicação do salário mínimo.⁴⁸

Para além destas características pessoais, é importante notar que o tipo de emprego e de contrato também é relevante. Os empregos permanentes e formais, por exemplo, estão associados a menores incidências de baixos salários. A insegurança laboral, longe de ser compensada por salários mais elevados, tende efectivamente a acompanhar os baixos salários. A diferença gritante existente, a nível de risco de baixos salários, entre os contratos estáveis e os contratos de curto prazo dos trabalhadores locais na China,

⁴⁶ Ver OIT (2008a).

⁴⁷ Ver análise em Grimshaw (2010).

⁴⁸ Ver o caso das Filipinas em Peralta e Guirao (2010).

22% e 65%, respectivamente, é um exemplo concreto desta afirmação. Não surpreende que o emprego com baixos salários esteja concentrado em pequenas empresas, como as empresas com 1 a 5 trabalhadores nas Filipinas. Para além das circunstâncias específicas da agricultura e da economia informal, o emprego com baixos salários também está concentrado em sectores fundamentais, comuns em países desenvolvidos e menos desenvolvidos, tipicamente incluindo o comércio retalhista, o alojamento e a restauração, os transportes, os serviços sociais (incluindo tarefas domésticas) e algumas áreas da indústria transformadora, como a transformação alimentar e os têxteis; também aqui, em muitos destes sectores predominam as mulheres.

Por último, os factores étnicos e geográficos também são relevantes, em particular num país como a África do Sul. A China oferece um outro caso interessante, em que a urbanização do mercado de trabalho torna os trabalhadores migrantes rurais mais vulneráveis a baixos salários. Em 2008, o risco de emprego com baixos salários para os trabalhadores migrantes rurais era no mínimo o dobro do risco para os trabalhadores locais. Estima-se que cerca de 60% deste elevado diferencial seja imputável às características dos trabalhadores, como o nível de educação, e que os restantes 40% se deva ao tratamento discriminatório dos trabalhadores migrantes.⁴⁹ Isto confirma a observação geral de que os trabalhadores migrantes tendem a ser particularmente vulneráveis aos baixos salários, não só por causa das suas características pessoais, mas também porque têm maior probabilidade de ser alvo de discriminação salarial no mercado de trabalho.

⁴⁹ Deng e Li (2010).

4 O papel das políticas salariais

4.1 Justiça social e equidade

Por que devem os decisores políticos preocupar-se com as políticas salariais durante a crise e o processo de recuperação económica? Uma das razões prende-se com questões de justiça social e com as dificuldades que a desigualdade e os baixos salários impõem às famílias, sobretudo àquelas que ocupam os escalões mais baixos da distribuição dos salários. Mesmo em 2007, antes da crise económica, estimava-se que 79 milhões de cidadãos da UE se encontravam «em risco de pobreza» e 32 milhões viviam em situação de «privação material».⁵⁰ Embora as pessoas que trabalham estejam menos expostas ao risco de pobreza do que aquelas que se encontram desempregadas, a pobreza “no trabalho” afectava, pelo menos, 17,5 milhões de trabalhadores.⁵¹ Nos Estados Unidos, estimava-se que, em 2007, 37,3 milhões de pessoas viviam abaixo do limiar de pobreza, das quais 7,5 milhões tinham emprego e, como tal, eram consideradas trabalhadores pobres.⁵² Para estes, até mesmo pequenos cortes salariais durante a crise podem resultar numa redução significativa do seu nível de vida.

Neste contexto, importa ainda ter em conta o facto de que, embora a desigualdade seja um reflexo de diferenças nos níveis de instrução, aptidão ou motivação dos indivíduos, o crescente retorno das competências referido na parte I do presente relatório pode ser problemático de um ponto de vista social. Um relatório do Instituto Internacional de Estudos do Trabalho (*International Institute of Labour Studies – IILS*) salienta o facto de que, embora os custos da crise financeira e dos pacotes de medidas de emergência tenham sido suportados por todos, a distribuição dos benefícios do período de expansão anterior não foi homogénea, tendo as desigualdades aumentado a um ritmo provavelmente demasiado rápido.⁵³ O mesmo relatório do IILS sublinha que, quando as desigualdades são consideradas excessivas, os conflitos sociais tendem a

⁵⁰ Eurostat, *Statistics in Focus* (46/2009).

⁵¹ O total de 17,5 milhões de trabalhadores foi estimado com base em dois relatórios distintos do Eurostat, que referem, respectivamente, que 8 % da população empregada da UE 27 auferia um rendimento abaixo do limiar da pobreza em 2007 (Wolff, 2009) e que, no mesmo ano, o número total de trabalhadores ascendia a 218 451 000 (Romans e Preclin, 2008).

⁵² Ministério do Trabalho norte-americano (2009).

⁵³ IILS (2008).

agravar-se.⁵⁴ Alguns acontecimentos mais recentes, nomeadamente a série de conflitos laborais relacionados com salários ocorridos na China, confirmam que os trabalhadores com baixos salários estão determinados a exigir uma distribuição equitativa dos benefícios do crescimento económico.

4.2 Os efeitos macroeconómicos dos salários

Outra preocupação que se voltou recentemente a colocar respeita ao efeito macroeconómico dos salários. Embora grande parte dos estudos anteriormente realizados sobre a política salarial aborde essencialmente os efeitos das instituições e da regulamentação no domínio dos salários sobre o emprego ao nível da empresa ou do sector, outra questão importante prende-se com a ligação entre o nível dos salários e a procura agregada de bens e serviços num determinado país. Esta última corresponde à soma do consumo, do investimento, das exportações líquidas e da despesa pública. Embora os baixos salários em relação à produtividade possam contribuir para fomentar as exportações e incentivar também, em certa medida, o investimento, é importante ter em conta que levam igualmente a uma contracção do consumo das famílias. Por conseguinte, quando a redução do consumo interno causada por uma diminuição dos salários ultrapassa o aumento das exportações e do investimento, os efeitos sobre o crescimento económico de um país são negativos. Este facto explica por que razão a diminuição dos salários em períodos de crise pode criar efectivamente uma espiral de redução da procura global e deflação dos preços, ao invés de contribuir para uma rápida recuperação económica (ver caixa 5).⁵⁵

Com efeito, alguns observadores identificaram uma ligação entre a diminuição a longo prazo do peso dos salários, por um lado, e o aumento da desigualdade salarial e o agravamento da crise económica mundial, por outro. Sendo certo que são muitos os factores que desencadearam a crise, um grupo de 30 reputados peritos liderado por Jean-Paul Fitoussi e Joseph Stiglitz considerou que a crise tinha as suas raízes estruturais no declínio da procura global que a precedeu e que se deveu a alterações na distribuição do rendimento. Estes peritos alegam que o agravamento da desigualdade verificado nos anos que antecederam a crise levou a uma contracção da procura global, dado que resultou numa transferência de dinheiro das famílias com baixos rendimentos – e com maior propensão para gastar – para as famílias com rendimentos mais elevados, que tendem a gastar menos e a poupar mais.⁵⁶ Nos Estados Unidos, esta diminuição da procura global foi compensada por um aumento do endividamento, à custa do qual foi possível manter o crescimento. Outros investigadores apresentam um argumento semelhante,⁵⁷ defendendo que a diminuição do peso dos salários antes da crise está na

⁵⁴ Encontramos aqui uma dimensão de género: quando os jovens, sobretudo do sexo masculino, não conseguem encontrar trabalho e são marginalizados, estamos perante um cenário que, muitas vezes, gera delinquência e distúrbios sociais. Ver OIT (2009b).

⁵⁵ O facto de a moderação salarial poder gerar pressões deflacionistas ou uma diminuição da procura global também foi recentemente mencionado em FMI (2010a) e UNCTAD (2010).

⁵⁶ Ver Fitoussi e Stiglitz (2009).

⁵⁷ Ver, por exemplo, Onaran (2009), Palley (2009) ou Horn et al. (2009).

Caixa 5 Os efeitos perversos da diminuição dos salários

Após a crise financeira que se abateu sobre o mundo em meados de Agosto de 2007, as pressões descendentes sobre os salários nominais, resultantes das sérias dificuldades enfrentadas pelas empresas e do aumento das taxas de desemprego, têm vindo a agravar-se cada vez mais desde princípios de 2009. De um ponto de vista teórico, esta tendência não é motivo de preocupação, dado que a diminuição dos salários faz parte das forças de mercado que deverão contribuir para restabelecer o pleno emprego. Muitos autores defendem que, quanto mais flexíveis forem os salários, mais rápido será o ajustamento da economia ao choque negativo e o restabelecimento do pleno emprego. Esta tese, porém, enfrenta um problema designado «falácia da composição». É certamente no interesse de cada empresa e de cada país, considerados individualmente, reduzir os salários nominais e reais, se os outros não o fizerem. As empresas que reduziram o montante dos encargos salariais beneficiam de margens de lucro mais elevadas. Porém, se todas as empresas e todos os países escolherem este caminho, é provável que a actividade económica global sofra uma redução e se verifique uma diminuição do volume de vendas e do emprego. Em 1936, Keynes (2007) defendeu que a diminuição dos salários leva a uma redução da procura agregada e que, ao invés de resolver a situação, a flexibilidade descendente dos salários e dos preços só vem exacerbar o problema, prolongando e agravando a recessão.

Há dois exemplos históricos que importa recordar. A situação vivida no Japão durante o período de 1994-2004 constitui um exemplo da impotência da política monetária num contexto de deflação dos salários e dos preços. O Banco do Japão colocou em prática quase todas as medidas propostas pelos economistas para recuperar a economia japonesa, mas em vão. Até mesmo as políticas monetárias não convencionais que têm sido sugeridas nas economias ocidentais para combater a actual crise revelaram-se totalmente ineficazes no caso do Japão. A experiência do Japão demonstrou que a deflação dos salários e dos preços não restabelece o pleno emprego e, provavelmente, só piora a situação. Os bancos centrais, não obstante a sua preferência por taxas de inflação baixas, parecem ter aprendido a lição. Temem a deflação dos salários e dos preços, pois sabem que, num cenário deflacionista, é impossível adoptar políticas monetárias expansionistas, devido ao problema do limite inferior zero das taxas de juro que afectou muitos países avançados durante a crise. Uma política orçamental expansionista é, então, a única opção.

Outra lição que a história nos ensina é a da Grande Depressão, quando os preços nos Estados Unidos baixaram quase 10% em 1932. Tal como salientou Lawrence Summers, consultor do Presidente Obama e director do Conselho Económico Nacional da Casa Branca, é duvidoso que a Depressão tivesse sido menos severa se os preços tivessem baixado ainda mais rapidamente. «É mais plausível a tese de que, se o nível dos preços tivesse baixado a uma taxa de 20% ao ano, a contracção teria sido ainda mais grave, pois as taxas de juro reais seriam muito elevadas e teriam reduzido drasticamente o nível de actividade económica» (De Long e Summers, 1986, p. 1043). Assim, a experiência da Grande Depressão da década de 1930 é pouco reconfortante e não suporta a tese de que a deflação dos salários e dos preços contribuirá para uma rápida recuperação económica.

Fonte: Professor Marc Lavoie, Departamento de Economia, Universidade de Otava, Canadá.

base da criação do «modelo de consumo liderado pelo endividamento» norte-americano, que acabou por se revelar insustentável.

Olhando para o futuro, a ligação macroeconómica entre salários e procura global indica também que o ritmo da recuperação dependerá, pelo menos em parte, da medida em que as famílias possam utilizar os seus salários para consumir o que a economia mundial produz. E, embora alguns países talvez possam apostar num crescimento liderado pelas exportações e não pela procura interna, estas políticas criam desequilíbrios a nível mundial, dado que nem todos os países podem depender das exportações. Outra desvantagem das estratégias de crescimento liderado pelas exportações baseadas em

baixos salários é o risco de gerarem um crescimento económico acompanhado por uma diminuição do peso dos salários (ver, por exemplo, o caso da China e da Alemanha). Esta situação exige a adopção de políticas para restabelecer o equilíbrio do crescimento global pelo menos de duas formas. Por um lado, os países orientados para as exportações, como a China, que se deparam agora com uma diminuição da procura por parte dos países com défices externos, necessitam de reforçar a procura agregada a partir de fontes internas. Por outro lado, em países como os Estados Unidos, que já apresentavam um elevado défice externo antes da crise, a futura procura global tem de assentar mais firmemente nos rendimentos do trabalho e num amplo acesso ao emprego, e não num aumento do endividamento.

Embora os cortes salariais generalizados implementados em vários países comportem o risco de disseminação das pressões deflacionistas competitivas e constituam uma ameaça à recuperação económica mundial, existem naturalmente limites, em qualquer país, aos aumentos salariais que a economia pode suportar sem efeitos negativos. Quando os salários aumentam de forma demasiado rápida em relação à produtividade, os efeitos negativos sobre o investimento e as exportações ultrapassam os efeitos positivos sobre o consumo das famílias a nível interno, o que pode conduzir a uma situação de estagnação económica. Além disso, salários excessivamente elevados em relação à produtividade constituem um desincentivo ao emprego ao nível das empresas e comportam o risco de aumentar o desemprego, mesmo que as políticas monetárias e orçamentais em vigor não sejam muito rigorosas. Assim, o desafio que se coloca aos decisores políticos consiste em encontrar um equilíbrio e identificar um nível do peso dos salários e da distribuição do rendimento que permita maximizar a procura global e se traduza também em trabalho digno para todos.

4.3 Imperfeições do mercado

Uma terceira questão prende-se com o facto de as forças de mercado, por si só, não produzirem necessariamente os melhores resultados em matéria de trabalho digno. Com efeito, a adopção de políticas salariais eficazes ou equilibradas é o resultado de contextos e práticas institucionais que permitem encontrar um equilíbrio entre salários suficientemente elevados para sustentar um consumo consistente com o crescimento económico global e suficientemente moderados para assegurar um retorno adequado do investimento. Sem políticas salariais eficazes, existe o risco de o trabalho de algumas pessoas ser subvalorizado ou de os empregadores obterem uma percentagem desproporcionada do excedente económico o que conduz inevitavelmente qualquer relação de trabalho a situações de mercados de trabalho «imperfeitos».⁵⁸

A natureza imperfeita dos mercados de trabalho é particularmente visível no caso das disparidades salariais entre homens e mulheres. Mencionámos anteriormente a considerável sobrerrepresentação das mulheres nos empregos com baixos salários na maioria dos países para os quais dispomos de dados. Em alguns países, este facto

⁵⁸ Este excedente económico ou «rendas» é resultado de atritos e idiosincrasias (ou «imperfeições do mercado de trabalho»), que explicam que os trabalhadores precisam de tempo e dinheiro para encontrar outros empregadores que sejam bons substitutos e que é também dispendioso para os empregadores encontrar outros trabalhadores que sejam bons substitutos. Com efeito, na literatura económica, são cada vez mais os autores que tomam como ponto de partida da sua análise a concorrência imperfeita. Ver, por exemplo, Manning (2003, 2010); Boeri e van Ours (2008); Kaufman (2007); e ver ainda Ashenfelter et al. (2010) e outros contributos para esta edição especial do *Journal of Labor Economics*, volume 28, número 2.

pode certamente ser explicado, pelo menos em parte, pela situação de desvantagem em que as mulheres se encontram em termos de oportunidades educativas e, consequentemente, por níveis de competências e de produtividade mais baixos; trata-se de uma situação que exige a adopção de medidas para melhorar a educação e as competências (ou «empregabilidade») das mulheres. Simultaneamente, em muitos países, a redução da disparidade salarial entre homens e mulheres tem sido um processo lento, não obstante os progressos alcançados por estas ao nível da educação e a gradual redução da disparidade em termos de experiência profissional.⁵⁹ Confirma-se, assim, que as imperfeições do mercado de trabalho também são um factor importante. Por exemplo, alguns dados indicam que, quando as mulheres apresentam menor elasticidade em termos de oferta de mão-de-obra (devido, por exemplo, a uma menor mobilidade) do que os homens, os empregadores poderão optar por pagar salários mais baixos às mulheres, embora o nível de produtividade de ambos os grupos seja idêntico.⁶⁰

Assim, a literatura sobre mercados de trabalho imperfeitos chama a atenção para a tendência para subvalorizar o trabalho das mulheres. Em primeiro lugar, muitas mulheres recebem menos do que os homens pela mesma produtividade num determinado trabalho ou profissão. Esta diferença é particularmente visível nos salários iniciais fixados para os homens e para as mulheres. Em segundo lugar, ainda existe uma grande concentração das mulheres em trabalhos ou profissões que são, eles mesmos, subvalorizados, como é o caso do trabalho doméstico. Mesmo quando se exigem qualificações superiores e o trabalho é mais complexo, as profissões dominantes para as mulheres são, por vezes, mais mal remuneradas do que as profissões dominantes para os homens (ver quadro 4, onde são apresentadas diferentes explicações para o elevado risco de emprego com baixos salários entre as mulheres).

A subvalorização afecta todos os grupos de mulheres no mercado de trabalho e, como tal, explica, em parte, a disparidade salarial entre homens e mulheres em muitos países, mas as mulheres com níveis relativamente baixos de educação formal enfrentam um risco acrescido de não verem as suas competências, a sua experiência e as suas responsabilidades reconhecidas. Talvez o exemplo típico de trabalho feminino subvalorizado e com baixos salários seja a prestação de cuidados remunerada, que envolve uma complexa interacção entre relações de género, estrutura familiar, trabalho emocional e relações de trabalho.⁶¹ Estudos revelam que a prestação de cuidados tende a ser desvalorizada, não obstante o trabalho emocional ser muito exigente do ponto de vista psicológico, mesmo pelos amigos e familiares das cuidadoras, em parte devido ao facto de estar associado a uma percepção discriminatória do «trabalho feminino».⁶²

⁵⁹ Ver ILO (2008a).

⁶⁰ Por exemplo, ver Manning (2010) e Ransom e Oaxaca (2010).

⁶¹ Ver, por exemplo, England (2005); Folbre (2001); Wharton (1999); Zelizer (2002).

⁶² Ver Lee-Treweek (1997); Hochschild (1983).

Quadro 4 Diferentes razões para a maior vulnerabilidade das mulheres aos baixos salários: Argumentos e implicações retirados de uma análise da literatura

Argumento	Princípios-chave	Implicações para o trabalho com baixos salários
1. O trabalho feminino pode ser subvalorizado porque a vida económica das mulheres segue padrões diferentes	Subvalorização das competências e do estatuto	As competências das mulheres que prestam cuidados são consideradas «naturais» devido ao seu papel de mães/cuidadoras; consequentemente, os baixos salários são justificados pela elevada satisfação profissional que este trabalho proporciona às mulheres
	Subvalorização devido ao facto de se presumir que o salário das mulheres é um contributo secundário para o rendimento do agregado familiar	Os baixos salários das mulheres resultam da sua concentração em sectores de baixo valor acrescentado
	Subvalorização devido ao facto de as mulheres estarem concentradas em empresas que pagam baixos salários no mercado de trabalho secundário	Os baixos salários das mulheres são justificados pelo facto de serem considerados «trocós», dado que o rendimento familiar provém essencialmente do salário do homem
	Subvalorização devido ao facto de se considerar que a vida das mulheres segue padrões diferentes da dos homens, obrigando-as a optar por regimes de trabalho não convencionais (por ex., trabalho a tempo parcial)	Os baixos salários das mulheres que prestam trabalho a tempo parcial reflectem a ideia de que o trabalho a tempo parcial não é compatível com o trabalho masculino
2. O salário de reserva das mulheres é geralmente mais baixo do que o dos homens	Enviesamento de género nas condições de elegibilidade para prestações de desemprego e para a protecção social em geral (por ex., limites relativos a horários/remuneração, tempo de serviço, etc.)	O facto de o salário de reserva das mulheres ser mais baixo (em virtude dos seus direitos a prestações de desemprego serem mais limitados e do montante das prestações sociais ser mais baixo, incluindo em matéria de protecção na maternidade) enfraquece a posição de negociação salarial das mulheres em comparação com a dos homens
	Protecção insuficiente na maternidade	O facto de as mulheres que trabalham a tempo parcial auferirem baixos salários é especialmente influenciado pela sua reduzida elegibilidade para prestações de desemprego
	Desigualdade de género na dependência do rendimento familiar (sobretudo durante o período de educação dos filhos)	A presunção de partilha do rendimento familiar (transferência do rendimento do trabalho do homem) é considerada uma justificação para a ideia discriminatória de que o baixo salário das mulheres constitui «trocós» e penaliza, ainda mais, as famílias monoparentais sustentadas por mulheres
3. O enviesamento de género nas instituições que estabelecem os salários pode gerar desigualdades entre homens e mulheres	Menos provável que as profissões e os sectores em que predominam as mulheres estejam abrangidos	A falta de cobertura da negociação colectiva contribui para os baixos salários das mulheres em sectores em que estas predominam
	Mais provável que o salário mínimo nacional beneficie mais as mulheres do que os homens	Os acordos colectivos em sectores em que predominam as mulheres poderão estabelecer salários mínimos mais baixos do que para os sectores em que predominam os homens
	Impacto positivo na igualdade salarial entre homens e mulheres nos sistemas remuneratórios mais centralizados do sector públicos	As mulheres que trabalham a tempo parcial correm um maior risco de serem excluídas da cobertura da negociação colectiva, o que debilita as suas perspectivas salariais
		O aumento do salário mínimo nacional resulta num aumento do baixo salário das mulheres (e na redução da disparidade salarial entre homens e mulheres)

Quadro 4 (continuação)

Argumento	Princípios-chave	Implicações para o trabalho com baixos salários
4. As mulheres encontram-se muitas vezes em desvantagem devido a efeitos independentes que se produzem no local de trabalho (ou seja, práticas específicas do local de trabalho)	Capacidade e vontade do empregador de pagar salários diferentes de acordo com a composição da mão-de-obra em termos de género Poder monopsonista dos empregadores Obstáculos à mobilidade das mulheres expõe-nas ao risco de exploração Contratação entre empresas e minimização dos custos nos serviços em que predominam as mulheres	Os baixos salários das mulheres poderão ser uma consequência da sua sobrerrepresentação em empresas com menor rendimento económico Os baixos salários são reforçados pelo poder monopsonista dos empregadores (por ex., na área da prestação de cuidados, dos serviços de enfermagem não qualificados) O risco de baixos salários poderá ser maior em locais de trabalho dominados por mulheres (e pelo trabalho a tempo parcial) A externalização de actividades não especializadas com vista a minimizar os custos exerce uma pressão descendente sobre os trabalhos com baixos salários dominados por mulheres (por ex., limpeza, restauração), não obstante os lucros obtidos pelas grandes empresas clientes

Fonte: Adaptado de Grimshaw (2010).

A subvalorização do trabalho não apresenta apenas uma dimensão de género, sendo um fenómeno relativamente comum, especialmente quando associado a determinadas características dos trabalhadores. Por exemplo, na China, o risco de baixos salários é três vezes maior para os trabalhadores migrantes do que para os trabalhadores locais. É evidente que esta discrepância se deve, em parte, a diferenças ao nível do «capital humano» (por ex., educação e formação) ou de outras características profissionais entre os dois grupos de trabalhadores. A nossa análise (baseada na técnica de decomposição de Oaxaca-Blinder) mostra que, em 2007, 59,6% da diferença na incidência dos baixos salários entre trabalhadores migrantes e locais era atribuível a factores relacionados com produtividade (tal como a educação, que explica, por si só, 31,0% da diferença), e os restantes 40,4% (uma percentagem considerável) podiam ser atribuídos a diferenças de tratamento.⁶³ Esta conclusão justifica, em grande parte, a crescente preocupação com a situação dos trabalhadores migrantes na China, sobretudo no que respeita ao *Hukou*, o sistema de registo das famílias.⁶⁴

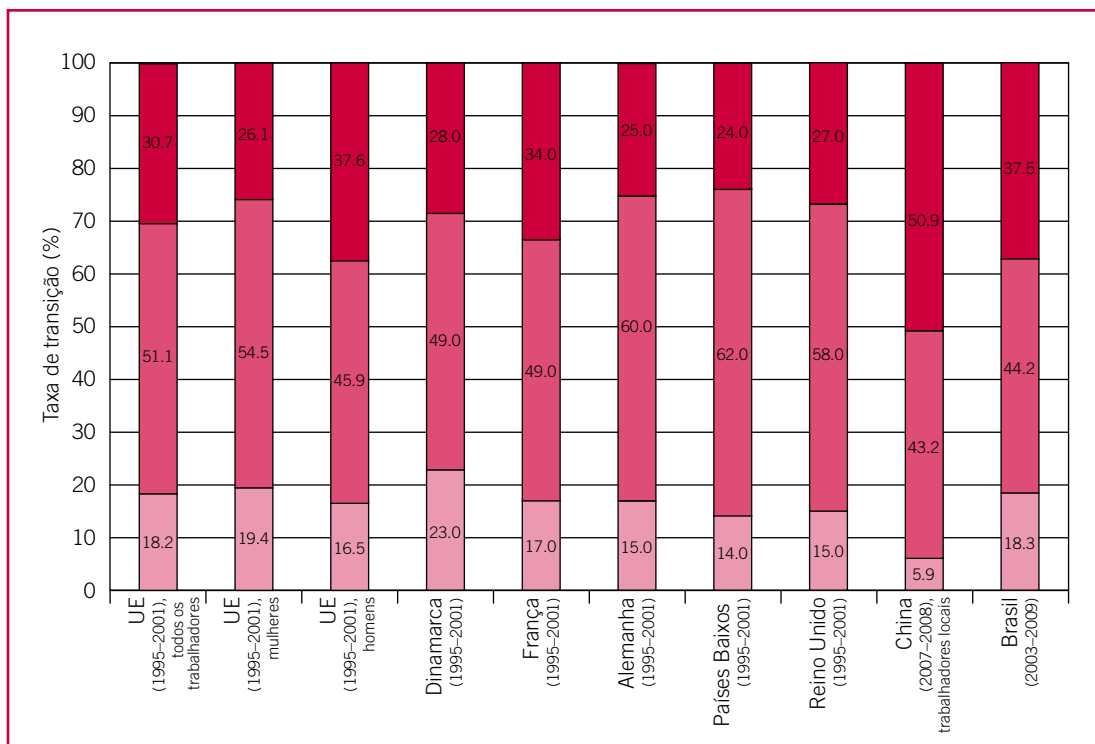
4.4 Trabalhadores vulneráveis: empregos com baixos salários

Há quem defenda que os aspectos relacionados com a distribuição do rendimento são cruciais por razões normativas e económicas e que, face às imperfeições do mercado de trabalho, é necessária a adopção de determinadas políticas. Esta necessidade é particularmente premente no caso dos trabalhadores vulneráveis, que estão expostos a rendimentos baixos e instáveis e, como tal, são fortemente afectados pelas recessões económicas. Os decisores políticos devem desenvolver esforços para assegurar um

⁶³ Os resultados não sofrem alterações face a diferentes especificações do modelo. Ver Deng e Li (2010).

⁶⁴ Ver Jiang et al. (2009); Chen e Hou (2008).

Figura 26 Taxas previstas de transição de empregos com baixos salários para empregos com salários mais elevados e para situações de não-emprego em países seleccionados, 1995-2009 (em %)



Nota: Os valores respeitam à probabilidade estimada de alteração da situação em termos de remuneração (empregos com salários mais elevados ou não-emprego) dos trabalhadores com baixos salários no período de um ano.

Fontes: Comissão Europeia (2004); Mason e Salverda (2010); Estimativas da OIT para a China e o Brasil.

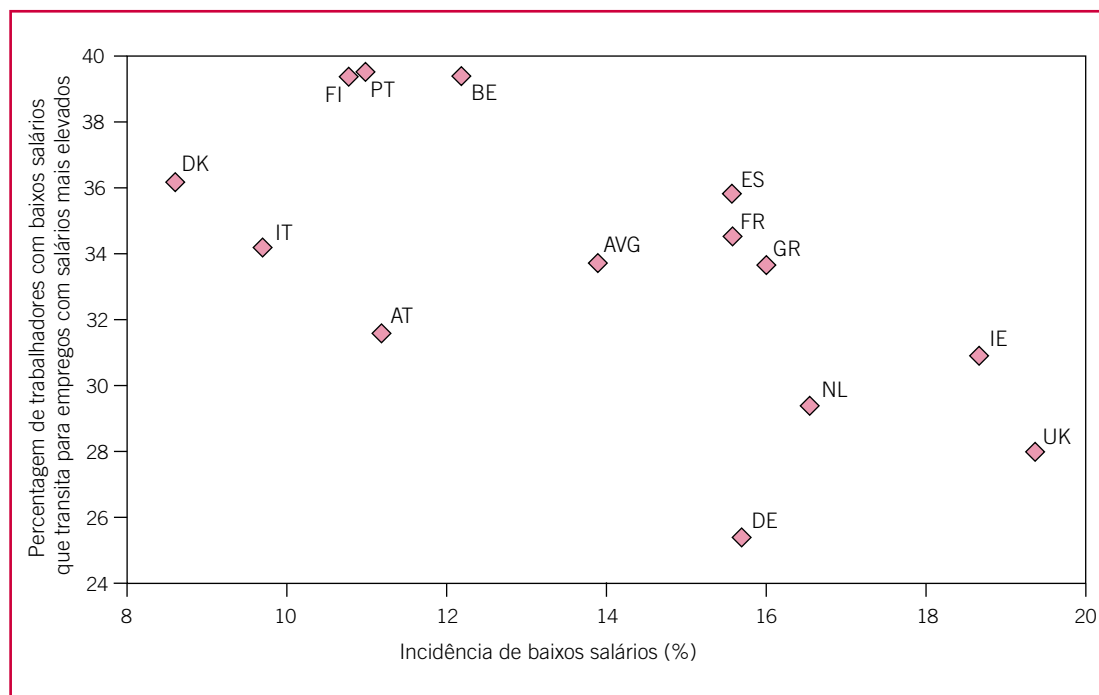
rendimento digno a estes trabalhadores vulneráveis que auferem baixos salários, tanto em termos do nível como em termos de estabilidade do rendimento.

A questão dos baixos salários seria certamente menos problemática se correspondesse apenas a uma fase transitória na vida dos jovens e não a uma realidade constante na vida dos adultos, cujo bem-estar social pode estar definitivamente comprometido. Infelizmente, os dados sobre a natureza temporária ou definitiva dos empregos com baixos salários são algo contraditórios, verificando-se ainda diferenças significativas de país para país.⁶⁵ A figura 26 mostra, por exemplo, que, nos países europeus, apenas um em cada três trabalhadores consegue passar de um emprego com um baixo salário para um emprego com um salário mais elevado no período de 12 meses. Cerca de metade dos trabalhadores com baixos salários ainda se encontra num emprego com baixos salários no ano seguinte e quase um em cada cinco passa para uma situação não remunerada no mercado de trabalho, tal como a inactividade ou o desemprego.⁶⁶

Mais uma vez, são visíveis as diferenças de género, sendo que a mobilidade salarial ascendente das mulheres é relativamente reduzida (26,1%, em comparação com

⁶⁵ Ver também *International Labour Review* (2009).

⁶⁶ Comissão Europeia (2005).

Figura 27 Incidência dos baixos salários e mobilidade salarial ascendente nos países europeus

Nota: A incidência dos baixos salários respeita a dados do ECHP referentes a 2000; os dados relativos à mobilidade respeitam a um período de transição de 12 meses com base na média dos dados agrupados para o período de 1994-2001.

Fonte: Compilado a partir de dados publicados pela Comissão Europeia (2004, quadros 51 e 55); Grimshaw (2010).

37,6% para os homens). Esta diferença de género no risco de estagnação em empregos com baixos salários explica a elevada concentração de mulheres nestes empregos. É também interessante constatar que existe um fluxo constante entre não-emprego e emprego com baixos salários e que esta dinâmica é mais visível entre as mulheres que auferem baixos salários (19,5% em comparação com 16,5% para os homens). Em resumo, parece ser relativamente fácil para as mulheres encontrarem um emprego com baixos salários, mas relativamente difícil mudar para um emprego melhor.

Existem diferenças consideráveis entre os países quanto à mobilidade ascendente a partir de baixos níveis salariais, tanto em termos de períodos de transição de 12 meses como da probabilidade de transição ao longo de vários anos. Semelhante à diferença de género acima assinalada é a interessante constatação de que os países com uma incidência relativamente elevada de empregos com baixos salários são também aqueles com maior probabilidade de registar percentagens mais baixas de trabalhadores com baixos salários que progridem para empregos mais bem remunerados; esta constatação sugere que os países com uma população mais elevada de trabalhadores com baixos salários enfrentam também problemas em termos de mobilidade salarial ascendente, tal como ilustrado na figura 27.

A situação parece ser mais dinâmica nos países em desenvolvimento em rápido crescimento. Na China, por exemplo, cerca de metade dos trabalhadores com baixos salários conseguem mudar para um emprego mais bem remunerado no espaço de um ano e o risco de ser apanhado num círculo vicioso entre não-emprego e empregos com baixos salários é relativamente baixo. Da mesma forma, no Brasil, estima-se que 44,2%

dos trabalhadores com baixos salários permanecem em empregos com baixos salários, enquanto 37,5% conseguem mudar para empregos mais bem remunerados. Um aspecto importante do problema dos baixos salários no Brasil é o risco relativamente elevado de desemprego ou inactividade após um emprego com um baixo salário. Cerca de 18% dos trabalhadores com baixos salários encontravam-se numa situação de não-emprego um ano mais tarde. Como seria de esperar, o risco de estagnação em empregos com baixos salários, de inactividade ou de desemprego é particularmente elevado entre as mulheres e aqueles com baixos níveis de instrução. Este risco também é elevado para aqueles que trabalham a tempo parcial e para os trabalhadores domésticos.⁶⁷

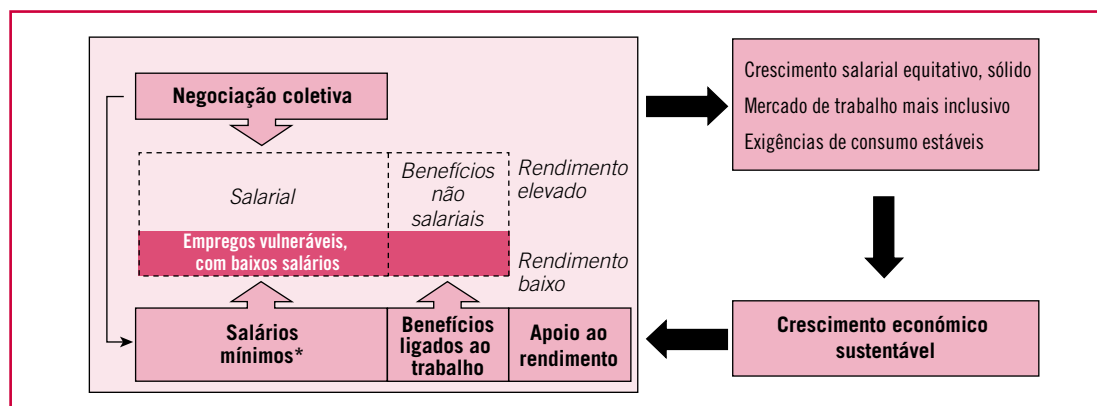
5 Políticas salariais

O que pode ser feito para melhorar os resultados no mercado de trabalho? Os dados indicam que o crescimento da produtividade e a educação para todos seriam passos importantes para melhorar o nível e a distribuição dos salários. No presente relatório foi demonstrado que a produtividade, em especial, é um dos factores que mais influencia o nível dos salários e que as pessoas com um baixo nível de instrução correm um risco acrescido de acabarem em trabalhos com baixos salários. Por outro lado, o crescimento da produtividade e a educação, por si só, não explicam todas as diferenças nos resultados em matéria de salários entre os diversos países. É por este motivo que, no presente relatório, se defende que é igualmente necessário adoptar uma série de importantes medidas no domínio da política laboral e social para melhorar os resultados em matéria de salários, o desempenho do mercado de trabalho e os resultados macroeconómicos globais.

A figura 28 destaca algumas destas medidas,⁶⁸ que vão desde a negociação colectiva e os salários mínimos às prestações associadas ao trabalho e outras medidas de apoio ao rendimento. No seu conjunto, estas medidas devem ser integradas no quadro regulamentar global que visa combater as práticas discriminatórias responsáveis, pelo menos em parte, pela desigualdade salarial e os baixos salários. Embora a negociação colectiva beneficie todos os trabalhadores cobertos e possa contribuir para reforçar a ligação entre crescimento dos salários e crescimento da produtividade, o salário mínimo é um instrumento político que permite prestar um apoio eficaz àqueles que ocupam os escalões mais baixos da distribuição salarial. As prestações associadas ao trabalho podem constituir um incentivo para que os trabalhadores aceitem empregos com baixos salários, proporcionando um rendimento adicional através de créditos fiscais e outros mecanismos. Por último, é necessário alargar as transferências de rendimento não relacionadas com a situação de emprego, a fim de ajudar as famílias mais pobres. Em conjunto, estas medidas podem promover mercados de trabalho mais inclusivos, uma procura estável de bens de consumo e, em última análise, um crescimento económico mais sustentável. Estas medidas serão analisadas em maior detalhe nas secções que se

⁶⁷ Ver Fontes e Pero (2010). Os padrões de mobilidade dos trabalhadores com baixos salários nos países em desenvolvimento têm sido mal compreendidos. Na próxima edição da *International Labour Review* serão publicados novos dados e análises sobre este assunto em relação a alguns países em desenvolvimento.

⁶⁸ Devido a constrangimentos em termos de espaço, uma importante medida relacionada com a educação e formação não é abordada no presente relatório. Para mais informações, ver Grimshaw (2010).

Figura 28 Políticas salariais eficazes fazem a diferença: um exemplo

* Nalguns países, os salários mínimos são fixados por negociação colectiva a nível sectorial ou nacional

seguem, sendo dedicada especial atenção ao seu potencial, mas também aos desafios que a sua implementação coloca. Um destes desafios consiste em estruturar o sistema de modo a assegurar a maximização das sinergias entre estas medidas e a evitar que um conjunto de medidas neutralize os benefícios do outro.

5.1 Negociação colectiva

Negociação colectiva e salário médio

A negociação colectiva tem um impacto crucial sobre a ligação entre o crescimento global dos salários e da produtividade e, como tal, desempenhará um papel fundamental no processo de recuperação. No *Global Wage Report 2008/09*, estimava-se que, antes da crise (no período entre 1995 e 2007), o crescimento do salário médio era geralmente inferior ao crescimento do PIB *per capita*. Neste relatório concluiu-se que cada aumento de 1% no PIB anual *per capita* estava associado, em média, a um aumento de 0,75% no salário médio. Esta chamada «elasticidade salarial» de 0,75% foi interpretada como um indício de que os aumentos da produtividade não se traduziam em todas as situações em salários mais altos. Outro resultado importante foi a conclusão de que a ligação entre salários e produtividade era mais visível nos países em que a negociação colectiva cobre mais de 30% dos trabalhadores. Concretamente, de acordo com os nossos cálculos, um aumento de 1% no PIB anual *per capita* traduzia-se num crescimento do salário médio de 0,87% nos países com uma ampla cobertura da negociação colectiva, em comparação com um crescimento dos salários de apenas 0,65% nos países com uma cobertura reduzida.⁶⁹

Exemplos recentes mostram que os sindicatos continuam a desempenhar um papel muito importante na ligação entre o salário mensal médio e a produtividade do trabalho em períodos de crise. É interessante constatar que, por exemplo, a resposta

⁶⁹ A negociação colectiva é igualmente um instrumento crítico para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres nas negociações dos salários. Ver o documento de trabalho conjunto intitulado «Gender equality and social dialogue in selected countries» (OIT, a publicar brevemente).

Caixa 6 Alemanha: a negociação do trabalho em horário reduzido

Na Alemanha, a crise financeira resultou numa drástica diminuição das encomendas e em consideráveis problemas de liquidez. Até mesmo as empresas em boa situação económica começaram a sentir cada vez mais dificuldades em obter crédito, pelo que a redução imediata dos custos passou a ser o principal objectivo das políticas das empresas.. O Governo e os parceiros sociais evitaram maiores subidas do desemprego através da conjugação de diferentes modalidades de redução da duração do trabalho.

No início da crise, as empresas recorreram às modalidades de redução da duração do trabalho que implicavam menos custos (ou seja, cortes nas horas extraordinárias e utilização de contas de tempo de trabalho). Nos últimos anos, quase metade das empresas alemãs criou contas de tempo de trabalho e, no período de expansão económica de 2005 a 2008, estas contas acumularam créditos significativos. No início da crise, estes créditos foram utilizados e as horas extraordinárias foram reduzidas.

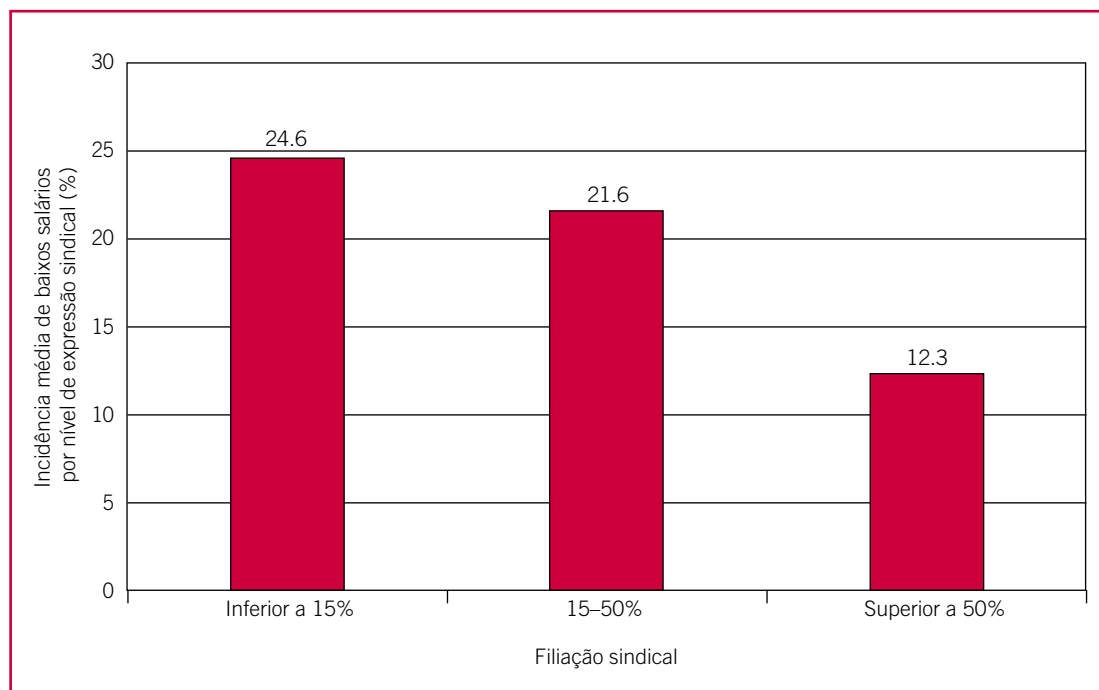
Quando se esgotaram estas medidas, os decisores políticos facilitaram o recurso ao regime de trabalho em horário reduzido (ou «Kurzarbeit»). Nos termos deste regime, as empresas que reduzem temporariamente o horário de trabalho dos seus funcionários podem requerer subsídios salariais (67% do rendimento líquido mensal pelas horas não trabalhadas). Os decisores políticos alargaram o período máximo de concessão dos subsídios de 6 para 24 meses até ao final de 2010 e reduziram a quota-parte dos custos suportados pelos empregadores, reembolsando as contribuições destes para a segurança social a partir do sétimo mês (ou a partir do primeiro mês, caso as empresas prestassem formação). Em alguns casos, os parceiros sociais negociaram melhorias no subsídio por trabalho em horário reduzido. Em algumas áreas da negociação colectiva, especialmente nas indústrias metalúrgica e química, foi celebrado um acordo que previa o aumento do subsídio para 90% do salário líquido anterior.

O recurso a este regime atingiu o seu auge em Maio de 2009, altura em que 1 516 000 trabalhadores (sobretudo na indústria transformadora) tinham um horário reduzido, estimando-se que a diminuição média das horas de trabalho ascendia a 31%. Embora o trabalho em horário reduzido gere custos para as empresas (os empregadores têm de pagar contribuições para a segurança social durante os primeiros seis meses e as férias e feriados são remunerados), a alternativa – nomeadamente, os custos dos despedimentos e da contratação de novos trabalhadores após a recessão – são, muitas vezes, ainda mais elevados. Tendo em conta o valor médio das indemnizações por despedimento e os custos da contratação de trabalhadores especializados o despedimento de 500 000 trabalhadores durante a crise e a contratação de igual número de trabalhadores após a crise custaria às empresas, no total, 22 mil milhões de euros. Em contrapartida, estima-se que o trabalho em horário reduzido custou às empresas 5 mil milhões de euros, tendo a Agência Federal do Trabalho (*Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung*) pago 6 mil milhões de euros.

Se as necessidades de mão-de-obra voltarem a atingir níveis semelhantes no futuro, o trabalho em horário reduzido é um regime que oferece vantagens tanto às empresas como aos trabalhadores. É por este motivo que o trabalho em horário reduzido tem sido utilizado como um instrumento de gestão de flutuações a curto prazo na Alemanha desde 1924. O regime pode ser utilizado de forma flexível e ser adaptado às circunstâncias económicas. Em períodos de profunda crise económica, podem ser estabelecidas condições menos exigentes, enquanto em períodos de expansão económica, podem ser impostas regras mais rigorosas para evitar que as empresas recorram a este regime simplesmente para adiar decisões sobre emprego.

Fonte: Professor Gerhard Bosch, Instituto do Trabalho e das Competências, Universidade de Duisburg-Essen, in Vaughan-Whitehead (ed.) (a publicar brevemente).

Figura 29 Incidência média dos baixos salários por taxa de sindicalização em 33 países, 2009 ou último ano com dados disponíveis (em %)



Notas: As médias correspondem às médias aritméticas das taxas de incidência média nacionais. Para a incidência dos baixos salários, são utilizados os últimos dados disponíveis. Para a cobertura nacional, ver figura 21 (respeitante a uma comparação global dos baixos salários).

Fonte: Hayter e Stoevska (2010) para os dados sobre as taxas de sindicalização; Global Wage Database da OIT.

da Alemanha à crise parece ter reforçado as suas instituições nucleares e o espírito de colaboração entre os principais *stakeholders*. Com a ajuda de subsídios estatais, os empregadores cumpriram os compromissos assumidos a longo prazo perante os seus principais trabalhadores e, em contrapartida, os sindicatos e as comissões de trabalhadores concordaram em fazer concessões em termos de salários e de condições de trabalho (ver caixa 6).⁷⁰ A negociação colectiva ao nível sectorial também resultou em cortes consideráveis nos salários reais.⁷¹ O modelo de estreita cooperação explica, pelo menos em parte, o baixo número de despedimentos durante a crise, não obstante uma acentuada contracção da economia. A questão consiste em determinar de que forma a segurança no emprego conseguida através da contenção salarial irá afectar a procura global e qual o impacto que estas medidas terão – em conjunto com a capacidade da Alemanha manter um forte nível de exportações – sobre o ritmo da recuperação económica.⁷²

A experiência alemã é bem diferente da de outros países, incluindo países da Europa Central e Oriental, onde os despedimentos foram a reacção típica das empresas pouco tempo depois da crise se ter instalado e onde o ajustamento dos salários e dos

⁷⁰ Ver Beck e Scherrer (2010).

⁷¹ Os acordos sectoriais contêm, muitas vezes, cláusulas que permitem a aplicação em concreto dos acordos salariais sectoriais negociada ao nível da empresa, proporcionando uma flexibilidade acrescida às empresas e aos trabalhadores em dificuldades («cláusulas abertas»).

⁷² Ver Flassbeck (2010).

horários desempenhou apenas um papel marginal. Tal pode ser explicado pelo facto de, em muitos países, as instituições que promovem a combinação da salvaguarda do emprego, dos horários e dos salários não estão muito desenvolvidas. A experiência da Hungria mostra que, por exemplo, entre Maio de 2008 e Maio de 2009, o número de trabalhadores que perderam o seu emprego nas empresas cobertas por acordos colectivos foi apenas ligeiramente inferior ao das empresas com um grau de cobertura aparentemente menor.⁷³ No entanto, uma vez que a percentagem de trabalhadores cobertos pela negociação colectiva era reduzida, o ajustamento típico nas empresas do sector privado consistiu em manter os horários de trabalho e os salários nominais, reduzindo simultaneamente os níveis de emprego. Em suma, estes exemplos mostram que a negociação colectiva pode reforçar a ligação entre salários e produtividade, mesmo em tempos de crise, e contribuir, deste modo, para tornar os mercados de trabalho mais flexíveis, e não o contrário. A negociação colectiva também irá ajudar a garantir que os salários recuperarão quando os indicadores económicos melhorarem.

Negociação colectiva e baixos salários

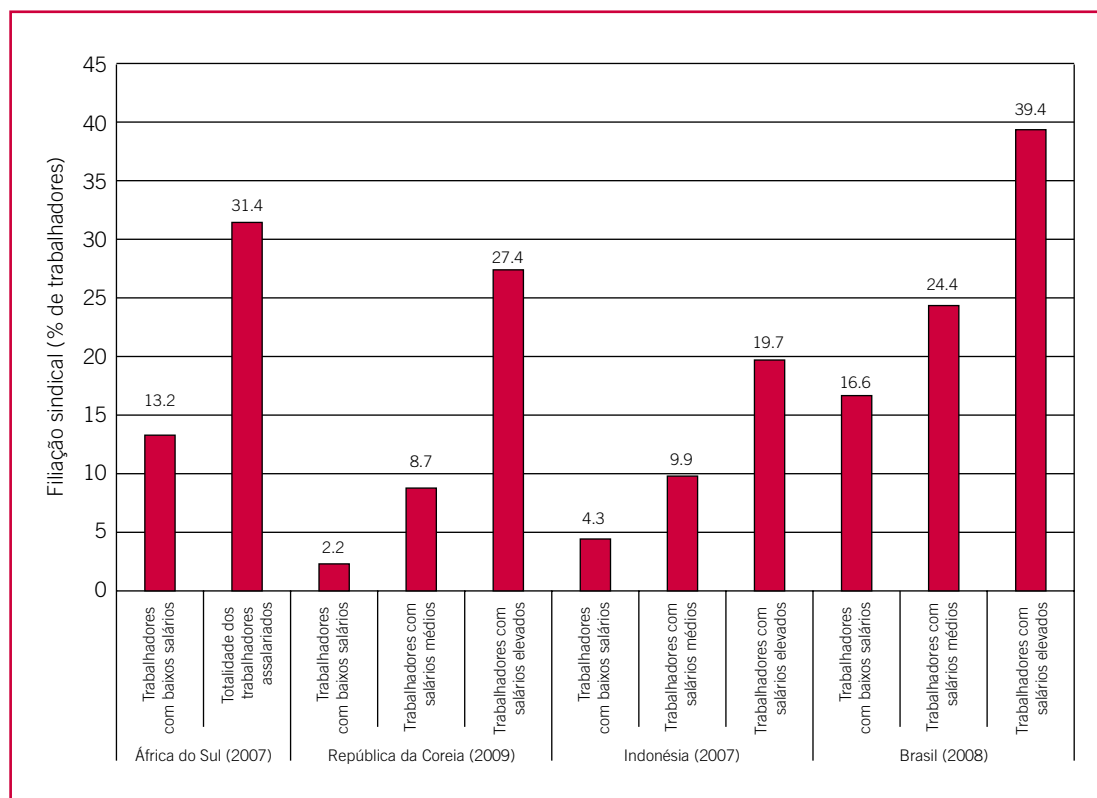
Para além de reforçar a ligação entre salários e produtividade, a negociação colectiva também contribui para reduzir a desigualdade. O *Global Wage Report 2008/09* demonstrou que, nos países onde a cobertura da negociação colectiva é elevada, a desigualdade salarial é significativamente menor do que nos países com baixa cobertura, tanto a nível global como na metade inferior da distribuição salarial. Ao reduzir a dispersão dos salários e aumentar os salários mínimos, a negociação colectiva pode contribuir para reduzir o risco de baixos salários (ou seja, através da compressão dos salários).⁷⁴ Uma análise dos dados referentes a 20 países da OCDE revela, por exemplo, que existe uma forte correlação negativa entre a incidência do emprego com baixos salários e diversas variáveis que medem o poder negocial das instituições de fixação dos salários.⁷⁵ Relativamente aos países cobertos, as regressões simples de variável única mostram que um aumento de 1% na taxa de sindicalização (a percentagem de trabalhadores que são membros de um sindicato) está associado a uma redução de 1,5% na incidência do emprego com baixos salários.

Embora as limitações ao nível dos dados dificultem a generalização desta conclusão, a figura 29 mostra que existe correlação entre taxas mais elevadas de sindicalização e a incidência dos baixos salários nos países para os quais estão disponíveis os dois conjuntos de dados. Estimamos que, nos países com uma taxa de sindicalização inferior a 15%, a incidência dos baixos salários se aproxima, em média, dos 25%. Esta incidência sofre uma redução de 3% nos países com uma taxa de sindicalização de nível médio (entre 15% e 50%) e passa para 12,3% (quase metade) nos países com uma elevada cobertura (mais de 50%). É interessante constatar que os efeitos da sindicalização são particularmente visíveis quando a maioria dos trabalhadores pertence a sindicatos, em comparação com a diferença relativamente pequena que se verifica entre os países com uma taxa de sindicalização de nível baixo e médio.

⁷³ Ver Köllő (a publicar brevemente).

⁷⁴ Para uma análise da literatura, ver Hayter e Weinberg (a publicar brevemente).

⁷⁵ Lucifora et al. (2005).

Figura 30 Sindicalização por nível salarial em países seleccionados (como % dos trabalhadores)

Nota: Os trabalhadores com salários de nível médio auferem uma remuneração entre 2/3 e 4/3 do salário mediano. Todos os valores respeitam à sindicalização expressa como uma percentagem do total de trabalhadores assalariados, salvo no caso do Brasil, em que apenas foram considerados os trabalhadores por conta de outrem.

Fonte: Estimativas da OIT com base em inquéritos à população activa («relatórios técnicos nacionais» e estimativas de Janine Berg para o Brasil).

O desafio dos sistemas inclusivos

Um dos desafios que se coloca aos decisores políticos que pretendem maximizar os efeitos da negociação colectiva é a concepção de sistemas inclusivos que cubram o maior número possível de pessoas.⁷⁶ Quer através de uma coordenação activa dos acordos salariais, quer da utilização de acordos de extensão por parte do Governo, os sistemas inclusivos podem estender os benefícios dos acordos resultantes da negociação colectiva a todas as empresas de um sector. Deste modo, permitem que os acordos salariais de grupos relativamente poderosos de trabalhadores sejam também aplicáveis aos trabalhadores em posição mais fraca.⁷⁷ Estes sistemas poderiam ser implementados em empresas com uma baixa taxa de sindicalização ou uma produtividade do trabalho relativamente reduzida, e desencorajam a adopção de estratégias comerciais como a subcontratação de empresas que não reconhecem o direito à sindicalização com vista a reduzir os custos com a mão-de-obra. Além disso, os sistemas inclusivos contribuem para a uniformização dos níveis salariais, o que fomenta a concorrência interna entre as

⁷⁶ Para uma análise, ver Grimshaw (2010).

⁷⁷ Bosch et al. (2010).

Caixa 7 Negociação colectiva para os trabalhadores domésticos: é possível?

Em muitos países, o trabalho doméstico é uma das profissões mais antigas para a maioria das mulheres. Inquéritos realizados recentemente em dez países latino-americanos revelam que o trabalho doméstico representa, em média, mais de 6% do emprego total e quase 15% do emprego das mulheres. Partindo do princípio de que estas médias também são aplicáveis a outros países da região, calculamos que existam cerca de 16 milhões de trabalhadores domésticos na América Latina e nas Caraíbas. Embora em alguns países um número significativo de homens trabalhem como jardineiros, seguranças ou motoristas, a esmagadora maioria dos trabalhadores domésticos (cerca de 90%) é constituída por mulheres.

Quadro B3 Trabalhadores domésticos como percentagem do emprego total por sexo

	Total	Homens	Mulheres	Ano dos dados
Argentina	7.9	0.3	18.3	2006
Bolívia	6.1	0.4	13.2	2000
Brasil	7.7	0.9	17.1	2005
Chile	6.1	0.9	15.8	2002
Costa Rica	7.2	1.2	17.8	2006
Equador	4.2	0.4	9.8	2006
El Salvador	5.0	0.8	10.6	2006
México	4.2	0.5	10.3	2006
Panamá	6.2	1.0	15.5	2006
Uruguai	8.7	1.4	18.9	2006
Média	6.3	0.8	14.7	

Os dados sobre salários confirmam que, muitas vezes, o trabalho doméstico é mal remunerado, e o presente relatório chama a atenção para o elevado risco de baixos salários a que estão expostos os trabalhadores domésticos. Em países em rápido crescimento, como o Brasil e a África do Sul, o trabalho doméstico tornou-se num dos exemplos mais representativos de trabalho com baixos salários. Tal deve-se, nomeadamente, ao facto de o trabalho doméstico ser tipicamente subvalorizado, porque abrange actividades como cozinhar, limpar ou tomar conta dos filhos, que são consideradas responsabilidades familiares femininas. Outra razão prende-se com a tendência histórica profundamente enraizada de remunerar os trabalhadores domésticos com pagamentos em géneros. Para os trabalhadores domésticos que residem em casa dos seus empregadores, a alimentação e o alojamento têm sido sempre vistos como uma forma de remuneração em géneros. Em média, tendo por base uma amostra de 11 países da região, o salário dos trabalhadores domésticos não chega a metade (46%) do salário médio.

Nos últimos anos, os trabalhadores domésticos têm vindo a actuar, cada vez mais, colectivamente. No Brasil, por exemplo, foi criada a Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD) em 1997, da qual fazem parte 35 sindicatos. No Uruguai, a criação de um novo conselho de salários tripartido para negociar salários e condições de trabalho contribuiu para a consolidação das organizações de trabalhadores e empregadores que representam os trabalhadores domésticos e os respectivos empregadores. No total, a Confederação de Trabalhadores do Lar da América Latina e das Caraíbas (CONLACTRAHO), fundada em 1988 naquele que é agora o Dia dos Trabalhadores Domésticos (30 de Março), conta entre os seus membros com organizações de 13 países. Porém, de um modo geral, o isolamento dos trabalhadores domésticos nas casas em que trabalham, as deficientes condições de trabalho e os baixos salários, bem como a correspondente escassez de recursos das suas organizações, constituem verdadeiros obstáculos à sua organização, o que limita a capacidade de negociar colectivamente salários mais elevados.

Fonte: OIT (2010c) e SIALC da OIT.

Caixa 8 Reintrodução dos conselhos de salários no Uruguai

Após mais de uma década de inexistência, em Março de 2005 um novo Governo reinstituiu o sistema de conselhos de salários para fixar os salários mínimos para cada sector de actividade. Inicialmente, estes conselhos tripartidos estavam organizados em 20 grupos económicos e 170 subgrupos, sendo responsáveis pela fixação dos salários mínimos, por categoria, de cada subsector. As negociações decorriam em simultâneo para todos os sectores e tomavam em consideração as directrizes emitidas pelo ministro da Economia. Os acordos eram aplicáveis a todo o sector através de decretos presidenciais.

Entre 2005 e 2009, tiveram lugar três rondas de negociação. Enquanto o primeiro acordo era apenas válido pelo período de um ano e previa duas actualizações, as rondas seguintes alargaram a duração dos acordos e reduziram a frequência das actualizações salariais, contemplando igualmente mais alternativas para a diferenciação. As directrizes propunham uma série de aumentos com base nas previsões sobre a inflação e o desempenho económico. Por último, a terceira ronda teve lugar durante o segundo semestre de 2008, altura em que surgiu a crise financeira e não se sabia qual seria o seu impacto nos diferentes sectores económicos no Uruguai. A fim de responder a este clima de incerteza, o Governo incluiu uma cláusula de contingência em todos os acordos, estabelecendo a possibilidade de os rever se a situação económica mudasse.

Quando os conselhos de salários foram reinstituídos, o Uruguai tinha acabado de sair da pior recessão do seu passado recente, caracterizada por uma taxa de desemprego muito elevada (18% em 2002 e 2003) e uma redução drástica dos salários reais (cerca de -22% entre 2001 e 2004). O país assistiu a uma forte recuperação económica, tendo beneficiado do contexto internacional. Incluindo 2009 (o ano da crise financeira internacional), o crescimento económico foi, em média, de 6% ao ano entre 2005 e 2009. A taxa de emprego aumentou de 51,5% em 2004 para 58,6% em 2009, resultando numa descida da taxa de desemprego para 7,6% no final daquele ano. A recuperação foi igualmente impressionante ao nível dos salários, tendo-se registado um aumento anual real de 5%. Por último, importa ainda referir que estes resultados foram alcançados num contexto de estabilidade orçamental e dos preços.

Durante este período, os conselhos de salários funcionaram como um sistema de negociação sectorial, tendo a sua coordenação sido eficazmente assegurada pela aplicação das directrizes e supervisão do Governo. Este sistema contribuiu significativamente para a recuperação económica e para a melhoria dos níveis de emprego e dos salários, reforçando a teoria de que este processo obedece inevitavelmente a uma sequência: crescimento consolidado, criação de emprego e, por último, melhoria dos salários. Com efeito, a acentuada recuperação dos salários e do emprego parece ter desempenhado um papel fundamental no crescimento económico significativo do país.

empresas com base na qualidade e não no preço e reduz a pressão para adoptar medidas de contenção salarial. Os dados mostram ainda que, de um modo geral, a coordenação e a centralização podem reduzir significativamente a incidência dos baixos salários.⁷⁸ Na prática, porém, a concepção de sistemas inclusivos tem-se revelado difícil por, pelo menos, três motivos.

Em primeiro lugar, os sistemas inclusivos implicam geralmente a fixação dos salários a nível sectorial, existindo possivelmente também uma coordenação entre os sectores. Sendo este um nível mais elevado, os parceiros sociais podem negociar

⁷⁸ Ver, por exemplo, Lucifora et al. (2005).

condições salariais e de trabalho associadas à identidade profissional dos trabalhadores, limitando a influência dos empregadores (e dos sindicatos) sobre os salários no local de trabalho.⁷⁹ No entanto, a protecção contra os baixos salários que este modelo proporciona tem limites. A actual globalização e a internacionalização dos mercados de produtos impedem que se ignore o papel dos salários em termos de concorrência a menos que sejam estabelecidos acordos salariais transnacionais. Os acordos salariais sectoriais dependem igualmente da filiação dos empregadores em associações, participação essa que poderá ser difícil de manter, especialmente nos casos em que as principais empresas de um sector são empresas estrangeiras com estratégias de negociação salarial orientadas nos termos do seu país de decisão.

Em segundo lugar, a organização dos trabalhadores com baixos salários constitui ainda um desafio para os sindicatos. As baixas taxas de participação das mulheres em organizações de trabalhadores dificultam ainda mais a tarefa dos sindicatos. O modesto efeito da transição de uma cobertura baixa de sindicalização para uma cobertura média sobre a incidência dos baixos salários ilustrado na figura 29 poderá estar relacionado com o facto de, mesmo em países com uma cobertura média, serem poucos os trabalhadores com baixos salários que pertencem a um sindicato. Tal poderá ser explicado, pelo menos em parte, pelo facto de a relação de emprego de muitos destes trabalhadores não ser formalmente reconhecida. A título de exemplo, a figura 30 apresenta a percentagem de trabalhadores com baixos salários sindicalizados na República da Coreia, um país com uma taxa de sindicalização baixa, e na África do Sul, um país com uma taxa de sindicalização média. Em ambos os países, é reduzido o número de trabalhadores com baixos salários sindicalizados. Esta situação é particularmente evidente na República da Coreia, onde a taxa global de sindicalização diminuiu para 12,2% em 2009, sendo a sindicalização dos trabalhadores com baixos salários praticamente inexistente (2,2%). Mas, mesmo na África do Sul, onde se estima que, em 2007, 31,4% dos trabalhadores por conta de outrem pertenciam a sindicatos, a sindicalização é muito mais baixa entre os trabalhadores com baixos salários. A taxa de sindicalização destes trabalhadores era apenas ligeiramente superior a um terço da média nacional (13,3%), o que representa, por si só, uma diminuição significativa da taxa de 17,0% verificada em 1995.⁸⁰ Podem ser observadas tendências semelhantes no Brasil e na Indonésia.

Em terceiro lugar, os sistemas inclusivos dependem, não apenas da taxa de sindicalização, como também da existência de mecanismos que permitam aplicar os acordos colectivos aos trabalhadores que não pertencem a qualquer organização. Esta questão assume especial importância perante o facto de, muitas vezes, os trabalhadores com baixos salários sentirem grandes dificuldades em se organizar ou sindicalizar (ver caixa 7 sobre o caso dos trabalhadores domésticos). Embora esta questão ainda seja problemática, foram efectuadas algumas experiências nos últimos anos com resultados promissores. Na Índia (estado de Bengala Ocidental), por exemplo, uma importante razão para a cobertura relativamente elevada da negociação colectiva está associada à crescente inclusão de trabalhadores não organizados no âmbito da negociação colectiva a nível sectorial. Assim, por exemplo, muitas pequenas unidades de produção na

⁷⁹ Ver Brown (2010).

⁸⁰ Oosthuizen e Goga (2010); ver também Altman (2006).

Quadro 5 Salários mínimos durante a crise

	Número de países que não alteraram os salários mínimos em 2009	Número total de países da amostra
Países avançados	3	17
Europa Central e Oriental	3	15
Europa Oriental e Ásia Central	3	8
Ásia	10	11
América Latina e Caraíbas	4	22
África	26	32
Médio Oriente	2	3
Total	51	108

Fonte: *Global Wage Database* da OIT.

indústria de ferro esponja, empresas de armazenamento a frio e trabalhadores de fábricas de meias estão agora cobertos graças ao facto de o Governo ter facilitado a assinatura de acordos em sectores anteriormente não abrangidos por acordos colectivos.⁸¹ Da mesma forma, no Uruguai, onde as relações de trabalho mudaram significativamente desde 2005, foi criado um conselho de salários para o trabalho doméstico em Agosto de 2008, no âmbito do qual trabalhadores e empregadores (representados pela «Liga das Donas de Casa»⁸²) negociaram, pela primeira vez, um acordo salarial. No mesmo país, o Governo criou ainda instituições de negociação para os trabalhadores rurais e respectivos empregadores, tendo sido negociados os salários dos trabalhadores de plantações de cana-de-açúcar, plantações de arroz, vinhas e do sector silvícola e agrícola (caixa 8).⁸³

5.2 Salários mínimos

Perante os desafios que se colocam aos sindicatos que procuram ajudar os trabalhadores com baixos salários, os salários mínimos podem desempenhar um importante papel complementar. O nosso *Global Wage Report 2008/09* apresenta indícios de que, após terem sido conscientemente negligenciadas durante as décadas de 1980 e 1990, as políticas de salários mínimos começaram a assumir uma importância cada vez maior tanto nos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento. Entre os países desenvolvidos, o Reino Unido (1999), a Irlanda (2000) e a Áustria (2009) estabeleceram um salário mínimo nacional nos últimos dez ou onze anos. No Reino Unido, esta medida foi adoptada em resposta ao aumento da pobreza infantil e como parte de uma tentativa de implementar políticas para aumentar a participação dos adultos na população activa, promovendo a ideia de que «o trabalho compensa». Os países em desenvolvimento também apostam cada vez mais nos salários mínimos. A nível regional, o Brasil, a China e a África do Sul contam-se entre os principais impulsionadores desta tendên-

⁸¹ Sen (2009).

⁸² *Liga de Amas de Casa*.

⁸³ Mazzuchi (2009).

Quadro 6 Salários mínimos e inflação na América Latina (países seleccionados, em percentagem)

País	Inflação durante o período anterior de aplicação do salário mínimo (%)	Última actualização nominal do salário mínimo (%)
Bolívia	11.8	12.0
Brasil	5.4	12.0
Chile	1.8	3.2
Costa Rica	6.9	9.1
Colômbia	7.7	7.7
Equador	8.8	9.0
Guatemala	9.4	7.2
Honduras	10.8	100
México	6.5	4.6
Uruguai	3.6	7.0
Venezuela (Rep. Bol.)	27.7	10.0

Fonte: *Panorama Laboral 2009*, OIT (2009e).

cia. A África do Sul, por exemplo, fixou novos limites salariais mínimos em 2002, com vista a apoiar o rendimento de milhões de trabalhadores com baixos salários em diversos sectores económicos, incluindo os trabalhadores domésticos. A China aprovou novas regras sobre salários mínimos em 2004. Em termos globais, cerca de 90% dos países do mundo têm em aplicação salários mínimos.

Tendências recentes

A tendência no sentido da reapreciação dos salários mínimos manteve-se ao longo dos últimos dois anos. Em Junho de 2009, os países membros da OIT adoptaram um Pacto Mundial para o Emprego, que insta os governos a considerarem opções, tais como os salários mínimos, que possam reduzir a pobreza e as desigualdades, aumentar a procura e contribuir para a estabilidade económica, salientando ainda que os salários mínimos devem ser regularmente reexaminados e actualizados. Posteriormente, os representantes tripartidos de vários países da Europa Central e Oriental reconheceram, em Novembro de 2009,⁸⁴ que as instituições salariais não estavam suficientemente desenvolvidas e que era necessário estabelecer salários mínimos para proteger os trabalhadores mais vulneráveis. Foi esta também a conclusão a que chegaram as delegações tripartidas nos países do Cáucaso e da Ásia Central.⁸⁵ Na Europa Ocidental, assiste-se cada vez mais a um debate público sobre a possibilidade de fixar salários mínimos nacionais em países que, tradicionalmente, dependem apenas dos acordos colectivos.

Durante a crise, a baixa procura global e a elevada taxa de desemprego nos países avançados constituíram, muitas vezes, um obstáculo à negociação de salários mínimos mais elevados entre os governos e os parceiros sociais. Para os empregadores, um aumento dos salários que não seja compensado pelo correspondente aumento da produ-

⁸⁴ ILO (2009c).

⁸⁵ Ver OIT (2009d).

Quadro 7 Desenvolvidos recentes das políticas de salários mínimos (países seleccionados)

País	Questão
Arménia	Melhorar os sistemas institucionais de fixação dos salários mínimos e o sistema de determinação da remuneração no sector público
Burundi	Harmonização dos escalões remuneratórios do sector público na sequência de greves dos médicos, e exploração do desenvolvimento da política salarial nacional
Cabo Verde	Possível fixação, pela primeira vez, de um salário mínimo nacional em finais de 2010
China	Melhoria das estruturas institucionais de fixação dos salários no contexto mais vasto do reajustamento da distribuição salarial e da reforma das práticas de negociação colectiva
Costa Rica	Contributo da comunidade académica para a fixação dos salários mínimos através do fornecimento de dados e estatísticas
Mongólia	Entrada em vigor da nova lei sobre salários mínimos prevista para 2010 e reforço das capacidades para a fixação dos salários mínimos com base em dados objectivos
Paraguai	Alargamento do conjunto de indicadores, para além da inflação, utilizados na fixação dos salários mínimos
Filipinas	Melhoria do actual sistema de fixação dos salários mínimos com vista a proteger os trabalhadores não convencionais
Tanzânia, Rep. Unida da	Transição de um salário mínimo nacional para salários mínimos sectoriais. Zanzibar: reforma destinada a reforçar a coerência da política de salários mínimos
Vietname	Reforma do salário mínimo e da remuneração no sector público

Fonte: Trabalho de assistência técnica da OIT.

tividade pode ser problemático, sobretudo numa época em que as pressões competitivas são maiores. Simultaneamente, tal como é salientado num relatório da OIT destinado aos países do G20,⁸⁶ a importância do papel desempenhado pelos sistemas de salários mínimos nacionais na protecção dos trabalhadores com baixos salários é amplamente reconhecida, nomeadamente durante períodos de recessão e de lenta recuperação económica. Com efeito, mesmo durante períodos de dificuldade económica, os governos têm fortes motivos para tentar proteger os níveis de consumo dos trabalhadores com salários mais baixos, tanto por razões de crescimento económico como de equidade. Embora os regimes de prestações associadas ao trabalho permitam complementar os rendimentos do trabalho, sobretudo nos países com rendimentos mais elevados, é importante manter ou evitar uma diminuição do poder de compra dos salários no escalões inferiores para evitar quer o aumento da pobreza, quer o agravamento da recessão.

O aumento dos salários mínimos em 2009 variou consideravelmente de país para país. De um modo geral, o quadro 5 mostra que cerca de metade dos 108 países da nossa amostra não alterou o valor nominal do salário mínimo nacional em 2009. Este grupo inclui países que não utilizaram este instrumento político durante vários anos ou que actualizam os salários mínimos apenas de dois em dois anos, bem como os países que decidiram congelar temporariamente os salários mínimos em 2009. Entre os países avançados, foi este o caminho seguido, por exemplo, na Austrália, onde a Comissão para a Equidade Salarial (*Fair Pay Commission*) congelou o salário mínimo nacional em 2009, fixando-o em A\$543,78 dólares australianos por semana, e na Irlanda, onde

⁸⁶ Ver OIT (2010b, p. 14).

Caixa 9 Os salários mínimos prejudicam o emprego?

Ao longo das últimas décadas, uma das questões mais discutidas em relação aos salários mínimos tem sido as suas consequências involuntárias em termos de emprego. Em regra, os manuais explicam que os salários mínimos introduzem uma «distorção» nos mercados de trabalho que se traduz inevitavelmente numa redução da procura de mão-de-obra e, conseqüentemente, num aumento do desemprego ou do emprego informal. Este argumento assenta na ideia de que existe uma concorrência perfeita nos mercados de trabalho e de produtos e que, por conseguinte, as empresas consideram os salários e os preços um dado, (Neumark e Wascher, 2008, p. 39). Estes mesmos pressupostos estão na base da tese, defendida por alguns economistas, de que não deveriam existir salários mínimos, dado que acabam inadvertidamente por prejudicar exactamente os trabalhadores que visam proteger. Embora este impacto negativo possa ser inevitável nos casos em que o salário mínimo é demasiado elevado, não se verificará necessariamente quando este é fixado a um nível razoável. A tese tradicional tem vindo a ser questionada por um número cada vez maior de economistas, que consideram que os mercados nunca se encontram numa situação de concorrência perfeita e que as empresas têm sempre algum poder de mercado. Assim sendo, a fixação de salários mínimos mais elevados não resulta necessariamente numa diminuição do emprego (Manning, 2010, p. 54). Num cenário de concorrência imperfeita, os custos associados a salários mínimos mais elevados também podem ser suportados através de uma combinação entre redução dos lucros, redistribuição dos custos da mão-de-obra pelos trabalhadores dentro das empresas e transmissão do aumento dos preços aos consumidores. Além disso, de uma perspectiva macroeconómica mais vasta, embora os salários mínimos possam resultar numa redução do emprego se a procura agregada não sofrer alterações, poderá não ser esse o caso se os salários mínimos impulsionarem um aumento da procura agregada (Keynes, 2007, p. 259).

Sendo as previsões teóricas sobre os salários mínimos objecto de um aceso debate entre os economistas, o que importa, em última análise, são os estudos empíricos. Porém, também aqui, os autores dividem-se e as conclusões são sensíveis às metodologias utilizadas. Assim, por exemplo, a exaustiva análise da literatura apresentada em Neumark e Wascher (2008) revela diferenças significativas nas estimativas dos efeitos dos salários mínimos sobre o emprego, apontando algumas para efeitos negativos e outras para efeitos positivos. Os próprios autores consideram que «a maioria dos dados sustenta a tese de que os salários mínimos reduzem o emprego dos trabalhadores com baixos salários» (p. 104). Outros, porém, discordam desta interpretação. Doucouliagos e Stanley (2009), que realizaram uma análise quantitativa de estudos sobre os salários mínimos, chegaram à conclusão que, «de um modo geral, o aumento dos salários mínimos tem um efeito insignificante sobre o emprego (tanto em termos práticos como estatísticos» (p. 422).

Esta parece ter-se tornado na tese dominante nos últimos anos. Em 2006, mais de 650 economistas, entre os quais cinco vencedores do prémio Nobel e seis ex-presidentes da Associação Económica Americana, emitiram uma declaração afirmando que o aumento do salário mínimo nos Estados Unidos «pode melhorar significativamente a vida dos trabalhadores com baixos rendimentos e das suas famílias, sem os efeitos negativos que alguns críticos apontam» (EPI, 2006)¹. Da mesma forma, no Reino Unido, a Comissão para os Baixos Salários afirmou que:

¹ Ver <http://www.epi.org/publications/entry/minwagestmt2006/>.

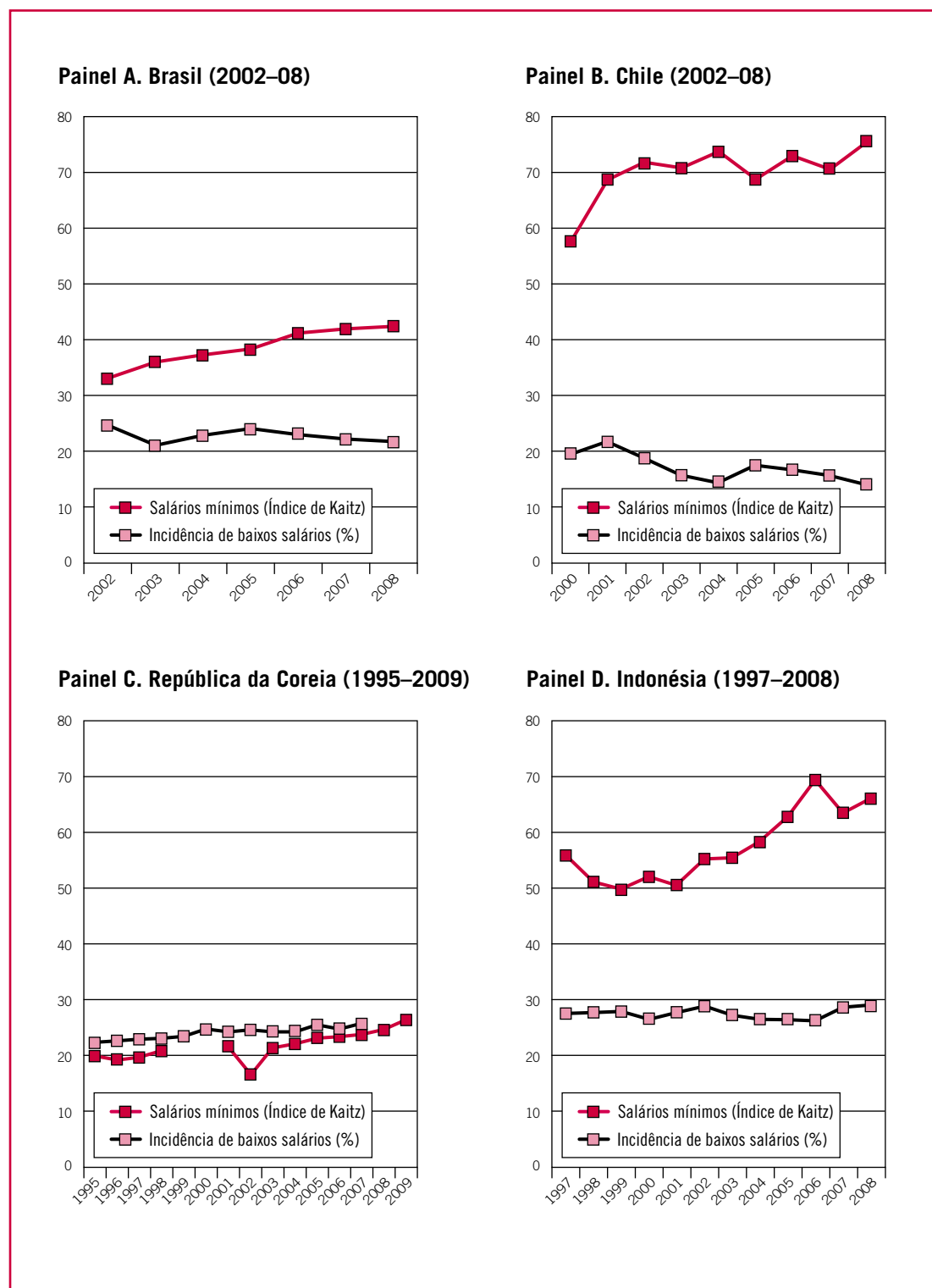
há dez anos, pouco antes da criação do salário mínimo, o debate era dominado pelo receio de despedimentos. ... Com efeito, deste a criação do salário mínimo nacional, a Comissão para os Baixos Salários tem estado na linha da frente dos esforços de identificação dos prejuízos eventualmente causados pelo salário mínimo ao nível da economia ou do emprego. Até à data, não identificámos efeitos negativos significativos, nem nos estudos que nós próprios realizámos, nem nos estudos que encomendámos a outras entidades. (Comissão para os Baixos Salários 2008, pp. vi–vii)

Mais recentemente, a OCDE (2010) também concluiu, a partir de uma amostra de países da OCDE, que «o rácio entre o salário mínimo nacional e o salário mediano não está associado a uma alteração significativa dos fluxos brutos de trabalhadores» e que «se tivermos também em consideração a literatura microeconómica, esta conclusão sugere que os salários mínimos nacionais têm, no máximo, um impacto secundário sobre a reafecção da mão-de-obra» (p. 197).

o salário mínimo é de 8,65 euros por hora desde Julho de 2007. Também encontramos exemplos de congelamento dos salários mínimos entre os países em desenvolvimento, nomeadamente na China, onde o aumento dos salários mínimos foi suspenso entre o final de 2008 e princípios de 2010. Importa, no entanto, salientar que alguns destes países retiraram as medidas de congelamento dos salários mínimos quando surgiram os primeiros sinais de recuperação económica. Assim, por exemplo, a Austrália anunciou o aumento do salário mínimo nacional para A\$569,90 dólares australianos em Julho de 2010. Na China, onde o descontentamento dos trabalhadores resultou em algumas greves extremamente mediáticas, os governos provinciais aumentaram os salários mínimos, por vezes de forma considerável. Na sequência de uma série de manifestações dos trabalhadores, também o Bangladesh aumentou os salários mínimos no sector do vestuário em 2010.

Em contrapartida, a outra metade dos 108 países da nossa amostra – incluindo a maioria dos países avançados – optou por aumentar os salários mínimos mesmo em 2009, a fim de prosseguir objectivos a médio prazo ou de evitar a deterioração do poder de compra dos trabalhadores com salários mais baixos durante a crise. Assim, por exemplo, o Brasil, o Japão, a Federação Russa, o Reino Unido e os Estados Unidos aumentaram o salário mínimo em 2009, em plena crise. No Reino Unido, a Comissão para os Baixos Salários (*Low Pay Commission*) recomendou um moderado aumento de 1,2% do salário mínimo, com vista a proteger tanto a remuneração real dos trabalhadores com baixos salários como o seu emprego.⁸⁷ Os Estados Unidos avançaram com o objectivo de aumentar gradualmente o salário mínimo federal de 5,15 dólares por hora para 7,25 dólares por hora ao longo de três anos, estabelecido na Lei relativa a um salário mínimo justo, de 2007 (*2007 Fair Minimum Wage Act*). Por sua vez, o Brasil aumentou o salário mínimo em 12%, em comparação com uma taxa de inflação de cerca de 5% em 2009. No entanto, a decisão do Brasil de aumentar consideravelmente o salário mínimo é uma excepção na América Latina. O quadro 6 mostra que, numa amostra de 11 países latino-americanos que actualizam regularmente os seus salários mínimos (geralmente uma vez por ano), a maioria optou por actualizações

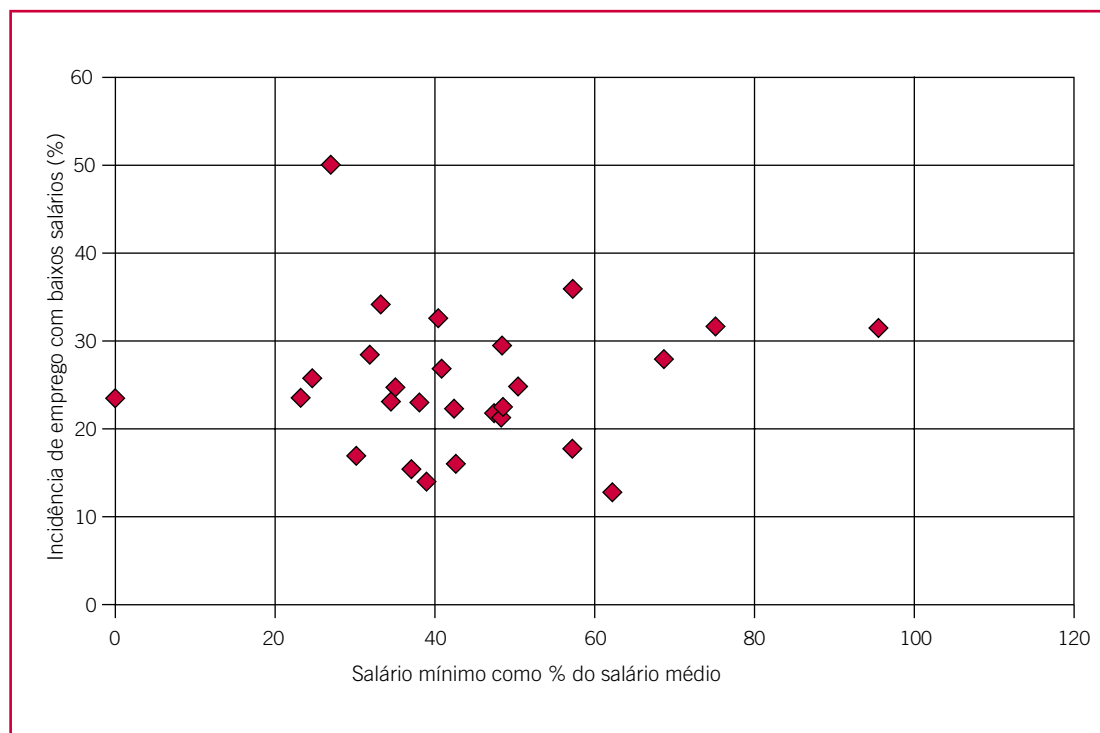
⁸⁷ “Low Pay Commission, 2010”

Figura 31 Salários mínimos e incidência dos baixos salários

Nota: O índice de Kaitz respeita à relação entre o nível do salário mínimo e o salário mediano.

Fontes: *Global Wage Database* da OIT; ver Apêndice estatístico

Figura 32 Comparação entre países: salários mínimos e incidência dos baixos salários (27 países)



Nota: A figura utiliza o rácio entre salários mínimos e salários médios, ao invés do rácio entre salários mínimos e salários medianos (como acontece no índice de Kaitz), porque os dados sobre salários medianos só estão disponíveis para um reduzido número de países.

Fontes: *Global Wage Database* da OIT; ver Apêndice estatístico.

consentâneas com as taxas de inflação verificadas no passado, mantendo assim o poder de compra dos trabalhadores que auferem o salário mínimo sem aumentar os encargos das empresas durante este difícil período.

As vantagens da manutenção ou do aumento dos salários nos escalões mais baixos da escala de remunerações com vista a proteger o poder de compra dos trabalhadores com baixos salários e a compensar a diminuição da procura agregada, dependem, antes de mais, do nível em que foram fixados os salários mínimos. A Convenção n.º 131 da OIT, que considera ser necessário adoptar sistemas de salários mínimos que assegurem uma protecção aos trabalhadores remunerados contra os salários excessivamente baixos, apela à fixação de níveis que tomem em consideração não apenas as necessidades dos trabalhadores e das respectivas 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 comparados de outros grupos sociais –, mas também factores de ordem económica, abrangendo as exigências do desenvolvimento económico, a produtividade e o interesse que há em atingir e manter um alto nível de emprego. Alguns indicadores gerais, como o nível do salário mínimo em comparação com o salário médio ou mediano ou a proporção de trabalhadores cuja remuneração é afectada pelo salário mínimo nacional, dão uma ideia aproximada do peso relativo destes factores. No Reino Unido, por exemplo, o salário mínimo corresponde a cerca de metade do salário mediano, um valor

Caixa 10 O debate sobre os salários mínimos na Índia

Na Índia, a Lei dos Salários Mínimos, de 1948, é considerada um dos diplomas mais importantes no domínio do direito do trabalho, mas o sistema indiano de salários mínimos é também um dos mais complexos do mundo. O diploma de 1948 estabelece que o «governo competente» deverá fixar os salários mínimos dos trabalhadores para um conjunto de empregos especificados. Esta disposição tem, pelo menos, três consequências importantes. Em primeiro lugar, os salários mínimos são fixados pelas autoridades centrais ou estatais, consoante o tipo de empresa. Em segundo lugar, o salário mínimo só é aplicável a «certos empregos ou profissões» e, por conseguinte, nem todos os trabalhadores estão abrangidos. E, por último, estão actualmente em vigor vários salários mínimos que, por vezes, variam consideravelmente de estado para estado e até mesmo dentro da mesma profissão. Assim, este sistema dificulta a fiscalização e a aplicação da lei e nem todos os trabalhadores estão abrangidos.

O complexo sistema de salários mínimos da Índia tem sido alvo de grande controvérsia ao longo dos anos. Logo em 1978, um grupo de estudo denominado Comissão Bhoothlingam propôs a fixação de um salário mínimo nacional absoluto para todos os sectores, regiões ou estados. Contudo, os governos estatais poderiam fixar salários mínimos superiores ao mínimo absoluto. Mais recentemente, alguns autores, entre os quais Ghose (1997, p. 698), apoiaram também a ideia de «um salário mínimo diário para trabalhadores não qualificados, independentemente da sua profissão, sector de actividade, idade ou sexo». O Governo Central deu um passo neste sentido ao solicitar aos estados que fixassem os salários mínimos através de consultas com cinco comissões regionais (para as regiões Leste, Nordeste, Sul, Norte e Oeste). Em 1996, o Governo Central deu mais um passo, introduzindo o conceito de salário mínimo nacional indicativo, que corresponde a 100 rupias (cerca de 2 dólares americanos) por dia desde 2009. No entanto, até à data, este mínimo nacional não é vinculativo para os estados. Por este motivo, em 2007, o Congresso de Sindicatos Indianos (*Indian Trade Union Congress – INTUC*) propôs a fixação de um salário mínimo nacional para todos os sectores. Esta proposta foi apresentada após a constatação de que o país ainda regista elevados níveis de pobreza e desigualdade, não obstante o rápido crescimento económico verificado nos últimos anos.

Simulações de dados mostram que os efeitos da obrigatoriedade dos salários mínimos nacionais ou do alargamento da cobertura dos salários mínimos fixados ao nível estatal seriam consideráveis. O mais recente inquérito sobre emprego-desemprego realizado pela Organização Nacional de Inquéritos por Amostragem (*National Sample Survey Organisation – NSSO*) em 2004-05 indica que existem aproximadamente 173 milhões de trabalhadores por conta de outrem na Índia, dos quais 116 milhões são considerados trabalhadores ocasionais. Segundo as estimativas, se todos os trabalhadores estivessem abrangidos pelos salários mínimos e a lei fosse plenamente cumprida, o sistema poderia beneficiar até 73 milhões de trabalhadores, que recebem actualmente menos do que o salário mínimo nacional indicativo. Estas estimativas sugerem que o alargamento da cobertura dos salários mínimos na Índia teria um impacto considerável. Uma vez que 30% a 40% dos trabalhadores com baixos salários pertencem a famílias pobres – e dado que as mulheres ganham menos do que os homens – este alargamento poderia ser um instrumento útil para reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres e a elevada incidência da pobreza na Índia.

inferior aos 60% do salário mediano em França, mas consideravelmente superior aos 32,4% do salário mediano nos Estados Unidos.⁸⁸

Embora a percepção nacional quanto ao nível ideal dos salários mínimos possa variar de país para país, a primeira regra de boas práticas consiste em envolver os parceiros sociais na determinação do nível adequado. Concretamente, a Convenção n.º 131 da OIT apela à implementação de sistemas que contem com a participação de representantes de organizações de empregadores e de trabalhadores em pé de igualdade, bem como de peritos independentes cuja competência para representar os interesses gerais do país seja reconhecida. A segunda regra de boas práticas passa pela utilização de estatísticas e outras informações empíricas fiáveis como base para a negociação entre os parceiros sociais. Sem instituições tripartidas e dados empíricos, os países correm o risco de gerir deficientemente os salários mínimos, fixando-os a um nível demasiado alto ou baixo. Embora não exista uma fórmula universal para determinar o nível ideal, a OIT tem vindo recentemente a prestar assistência técnica a pedido de um número crescente de governos e parceiros sociais de várias regiões do mundo (ver quadro 7), que reconhecem que a fixação do nível do salário mínimo é um exercício de equilíbrio, que implica o recurso a indicadores económicos e estatísticos fiáveis, bem como uma monitorização cuidadosa do mercado de trabalho e do impacto dos salários mínimos sobre o emprego (ver caixa 9 sobre a relação entre os salários mínimos e o emprego).

Os salários mínimos podem reduzir a incidência dos baixos salários?

Uma forma de analisar a eficácia dos salários mínimos consiste em estudar os efeitos das alterações nos salários mínimos sobre a incidência do emprego com baixos salários. A figura 31 ilustra, por exemplo, a evolução da incidência dos baixos salários em relação às alterações aos salários mínimos no Brasil, no Chile, na Indonésia e na República da Coreia. O rácio entre o salário mínimo e o salário mediano (conhecido como «índice de Kaitz») é utilizado para quantificar o impacto dos salários mínimos. No caso do Brasil e do Chile, verifica-se um aumento gradual do salário mínimo e, simultaneamente, uma redução sistemática do emprego com baixos salários. Esta relação sugere que os ajustamentos introduzidos no sentido de aumentar o nível relativo dos salários mínimos contribuíram para reduzir o emprego com baixos salários em ambos os países. No Brasil, uma análise de regressão logística apresentada num dos estudos de referência do presente relatório mostra que o ajustamento activo dos salários mínimos foi um dos factores que mais contribuiu para a mobilidade salarial ascendente dos trabalhadores com baixos salários.⁸⁹ Em contrapartida, a Indonésia e a República da Coreia apresentam salários mínimos baixos e, simultaneamente, uma estagnação ou aumento da incidência dos baixos salários. Na Coreia, o nível relativo dos salários mínimos tem aumentado gradualmente, mas ainda é baixo, situando-se em 25% do salário mediano, enquanto o emprego com baixos salários aumentou, ultrapassando os 25%.

Embora estes exemplos dêem uma ideia da eficácia dos salários mínimos, a relação entre salários mínimos mais elevados e a incidência reduzida de baixos salários não deve ser considerada um dado adquirido. Em virtude da complexidade do mecanismo

⁸⁸ “Low Pay Commission, 2010”

⁸⁹ Ver Fontes e Pero (2010).

de indução através do qual as alterações nos salários mínimos afectam os baixos salários, é muitas vezes difícil determinar exactamente qual o seu impacto. Por exemplo, na Indonésia (Painel D na figura 31), as alterações nos salários mínimos apresentam, em geral, uma correlação negativa com as alterações na incidência dos baixos salários, mas este efeito é relativamente reduzido, especialmente tendo em conta os aumentos substanciais verificados no índice de Kaitz desde 2004. Tal pode ser explicado pelo facto de o aumento do rácio entre salários mínimos e médios ter sido impulsionado mais pela estagnação ou mesmo pela diminuição dos salários médios reais (não obstante o forte crescimento económico) do que pelo aumento dos salários mínimos.⁹⁰

As comparações entre países não revelam claramente a relação entre as alterações nos salários mínimos e a incidência dos baixos salários *dentro* de um país nas comparações inter países. A figura 32 mostra que, numa amostra de 27 países, não existe uma relação estatística clara entre o nível dos salários mínimos e a incidência dos baixos salários. Assim, enquanto as experiências do Brasil e do Chile mostram que os salários mínimos podem contribuir significativamente para melhorar a situação dos trabalhadores com baixos salários, a nível global os dados indicam que este potencial é, muitas vezes, desperdiçado. Na prática, a reduzida eficácia dos salários mínimos pode ter várias explicações.⁹¹ Um factor que pode limitar obviamente o impacto dos salários mínimos é a não aplicação da lei. Com efeito, «o mero acto legislativo de criação de um salário mínimo não faz deste uma realidade».⁹² A fragilidade das estruturas que asseguram a aplicação da lei – devido ao reduzido número de inspectores do trabalho, à baixa probabilidade de detecção de irregularidades e/ou a sanções leves – resulta, muitas vezes, em incumprimento em grande escala. Um segundo factor é a cobertura por vezes reduzida ou imperfeita, que leva a que muitos trabalhadores vulneráveis sejam excluídos da protecção social concedida pelas leis sobre salários mínimos. Por último, mesmo com uma vasta cobertura e genuínos esforços de aplicação da lei, os salários mínimos nos países em desenvolvimento serão sempre mais eficazes na economia formal do que na economia informal, onde a fiscalização é difícil e o trabalho ocasional não regulamentado é um fenómeno generalizado. Um outro factor é simplesmente o risco de má gestão: os salários mínimos são fixados a um nível irrealista, o que gera incumprimento ou lança os trabalhadores com baixos salários para o desemprego ou o emprego informal.

Em conjunto, todos estes factores explicam por que razão, especialmente nos países em desenvolvimento, uma vasta proporção dos trabalhadores ganha menos do que o salário mínimo nacional. Algumas estimativas sugerem que, na América Latina, esta proporção varia entre menos de 1% dos trabalhadores e mais de 45% do total de trabalhadores. Esta percentagem é particularmente elevada nos países que fixaram salários mínimos irrealistas. Trata-se de um problema que também se verifica noutras regiões. Na Tailândia, por exemplo, estimava-se que cerca de 25% dos trabalhadores das indústrias transformadoras ganhavam menos do que o salário mínimo em 2009.

⁹⁰ Por outras palavras, as alterações expressas no índice de Kaitz sobrestimaram as alterações efectivamente verificadas nos salários mínimos. Estima-se que o crescimento médio dos salários mínimos reais no período entre 2006 e 2008 foi de 1,2%.

⁹¹ Ver, por exemplo, Appelbaum et al. (eds) (2003); Osterman (2008).

⁹² Murgai e Ravallion (2005, p. 2).

Os dados sobre as Filipinas também apontam para falhas semelhantes na aplicação da lei. Na China, a incidência da remuneração inferior ao salário mínimo situava-se em 29,8% para os trabalhadores locais em 2007 e era cerca do dobro para os trabalhadores migrantes.⁹³ Por último, na Índia, um grande número de trabalhadores ganha menos do que o salário mínimo (ver caixa 10).

Outra razão que explica a imperfeição da relação entre os salários mínimos e a incidência dos baixos salários prende-se com a definição deste último conceito como a proporção de trabalhadores por conta de outrem que ganha menos de dois terços do salário mediano. Na prática, são poucos os casos em que os salários mínimos são tão elevados. Consequentemente, o efeito directo dos salários mínimos produz-se no seio do grupo de trabalhadores com baixos salários, reduzindo a distância entre os beneficiários e os trabalhadores que auferem um salário mediano. Nestes casos, os salários mínimos só reduzirão a incidência dos baixos salários se tiverem repercussões (os chamados «*ripple effects*»), que se traduzam em aumentos salariais nos escalões remuneratórios acima do salário mínimo nacional, adoptados pelos empregadores para restabelecer, pelo menos em parte, as diferenças salariais entre os trabalhadores que auferem o salário mínimo e aqueles que ganham um pouco mais. Estas diferenças salariais poderão ter por base diferenças ao nível do estatuto profissional, da antiguidade ou das competências e podem ser fundamentais para a percepção colectiva de equidade que afecta o estado de espírito dos trabalhadores e o seu empenho profissional.

Ao contrário dos aumentos dos salários mínimos, as suas repercussões não podem ser estabelecidas por lei.⁹⁴ Por conseguinte, uma das principais incógnitas, tanto na concepção de modelos de previsão dos efeitos de um aumento dos salários mínimos sobre a massa salarial total e a inflação, como na compreensão das consequências dos salários mínimos para o emprego com baixos salários, prende-se com as diferenças na magnitude das repercussões. São de esperar acentuadas diferenças entre os países. Por exemplo, nos países onde a maioria dos trabalhadores está coberta pela negociação colectiva, é provável que as repercussões sejam significativas, dado que os sindicatos estão em posição de negociar alterações à estrutura remuneratória formal e poderão estar particularmente interessados em explorar a oportunidade apresentada por um aumento dos salários mínimos, exigindo a reposição das diferenças salariais justificadas por diferenças na experiência, funções, competências ou qualificações profissionais. Em países sem a protecção da regulamentação conjunta dos salários, é provável que as repercussões sejam consideravelmente mais limitadas. Antes da criação do salário mínimo nacional no Reino Unido, por exemplo, Freeman (1996) salientou que o potencial inflacionário do aumento dos salários mínimos no mercado de trabalho do Reino Unido era relativamente reduzido exactamente porque as repercussões seriam pouco significativas – a baixa taxa de sindicalização e a reduzida cobertura da negociação colectiva «difícilmente [serão] um cenário propício para que os aumentos salariais de, na sua maioria, mulheres que trabalham a tempo parcial em pequenos estabelecimentos comerciais gerem uma inflação geral» (p. 645).

⁹³ Para dados sobre a América Latina, ver Cunningham (2007); para a Tailândia, ver Chandoevrit (2010); para as Filipinas, ver Peralta e Guirao (2010); para a China, ver Deng e Li (2010).

⁹⁴ A discussão sobre as repercussões baseia-se em Grimshaw (2010).

A recente série de estudos sobre salários mínimos e salários de subsistência nos Estados Unidos analisou aprofundadamente estas repercussões.⁹⁵ Uma análise do comércio a retalho, onde o salário mínimo tem um forte impacto, conclui que as repercussões estendem-se até ao 40.º percentil da distribuição salarial, no qual o salário é 25% superior ao salário mínimo.⁹⁶ A este nível salarial, um aumento de 10% no salário mínimo resulta num aumento dos salários de 1,4%, o que aponta para um efeito relativamente forte de compressão de um salário mínimo mais elevado entre os decis mais baixos da distribuição salarial. Uma questão que os decisores políticos deverão tomar em consideração é o equilíbrio entre o aumento do salário mínimo em relação ao salário mediano e o risco de aumentar a concentração de trabalhadores que ganham o salário mínimo ou pouco mais do que o salário mínimo. Na ausência de repercussões, o aumento do salário mínimo não contribuirá muito para reduzir a proporção de trabalhadores com baixos salários, excepto se, como é óbvio, o salário mínimo for superior ao limite a partir do qual os salários são considerados baixos. No entanto, se as diferenças salariais forem perfeitamente restabelecidas ao longo de toda a escala de distribuição salarial, o aumento do salário mínimo não cumprirá o seu objectivo de redistribuição.

Por último, sem deixarem de reconhecer que existem algumas dúvidas empíricas relativamente ao impacto dos salários mínimos face aos problemas associados à aplicação da lei, a uma cobertura imperfeita e ao facto de as repercussões não serem, de modo algum, totalmente previsíveis, são cada vez mais os autores que salientam o importante papel das políticas de salários mínimos no combate à discriminação salarial das mulheres e na redução do risco de estagnação em empregos com baixos salários a que estas se encontram expostas. O contributo dos salários mínimos para a melhoria da remuneração das mulheres deveria ser reconhecido como um objectivo por direito próprio, dado que, em regra, as mulheres beneficiam mais com os aumentos dos salários mínimos do que os homens.⁹⁷

5.3 Dos salários mínimos a um rendimento mínimo para os agregados familiares com baixos rendimentos

Políticas para enfraquecer a ligação entre baixos salários e pobreza

Uma das principais preocupações que os baixos salários suscitam, especialmente em termos das suas implicações no bem estar, é o risco de gerarem uma situação de pobreza, não obstante a pessoa em causa ter um emprego e estar a trabalhar. A relação entre pobreza e baixos salários não é linear, sobretudo devido às diferenças nas definições e às consequentes diferenças nos indicadores. Tal como foi referido anteriormente, os baixos salários respeitam aos *ganhos brutos de um indivíduo*, enquanto a pobreza está geralmente relacionada com o *rendimento disponível líquido de um agregado familiar*,

⁹⁵ Ver Pollin et al. (2008).

⁹⁶ Ver Wicks-Lim (2008, quadro 11.1); os cálculos incorporam tanto um efeito imediato como um efeito diferido.

⁹⁷ Ver Rubery e Grimshaw (a publicar brevemente). Este argumento contraria claramente a tese que considera que as mulheres são as principais «vítimas» dos salários mínimos devido ao seu impacto negativo sobre o emprego feminino. Ver Lee e McCann (a publicar brevemente) para mais informações sobre este debate.

Quadro 8 Taxas de pobreza por nível salarial e situação de emprego na China, 2002-07 (em %)

	Trabalhadores locais 2002	Trabalhadores migrantes 2002	Trabalhadores locais 2007	Trabalhadores migrantes 2007
Empregados, baixos salários	2.7	64.1	4.8	45.4
Empregados, elevados salários	0.6	43.1	1.2	13.9
Desempregados	5.2	71.4	9.4	66.3

Notas: É aqui utilizado o limiar de 1,25 dólares americanos por dia, em conformidade com a nova linha de pobreza estabelecida pelo Banco Mundial (Ravallion et al., 2008).

Fonte: Estimativas da OIT; Deng e Li (2010).

ajustado em função da dimensão e composição deste.⁹⁸ Por este motivo, alguns trabalhadores com baixos salários (tais como os jovens que acabaram de entrar no mercado de trabalho e ainda vivem com os pais) poderão não ser pobres, especialmente quando pertencem a agregados familiares com elevados rendimentos em que vários dos seus membros trabalham. Em contrapartida, alguns trabalhadores com elevados salários (como, por exemplo, os chefes-de-família) poderão ser pobres, caso sejam os únicos responsáveis pelo sustento de uma família numerosa com muitos dependentes.

Não obstante estas diferenças conceptuais, é inquestionável que os baixos salários aumentam a *probabilidade* de pobreza. O quadro 8, que ilustra o risco de «pobreza no trabalho», apresenta estimativas das taxas de pobreza por nível salarial e situação de emprego na China, onde o impacto do elevado crescimento económico sobre a redução da pobreza tem sido objecto de um grande debate. O quadro mostra claramente que as taxas de pobreza são mais baixas quando as pessoas têm um emprego e recebem um salário superior a dois terços do salário mediano. Um trabalho com um baixo salário aumenta significativamente a probabilidade de se viver em situação de pobreza. A diferença entre trabalhadores locais e migrantes é impressionante. Cerca de 45% dos trabalhadores migrantes com baixos salários estão expostos ao risco de pobreza, sendo esta percentagem muito menor para os trabalhadores locais (5%). Para estes trabalhadores migrantes, o efeito da transição para empregos com salários mais elevados é particularmente visível, dado que apenas 13,9% dos trabalhadores migrantes com salários mais elevados vivem na pobreza.

Dada a relação entre baixos salários e pobreza, é necessário adoptar políticas para enfraquecer esta ligação. Mesmo nos casos em que os baixos salários são inevitáveis, é possível adoptar políticas para aliviar as dificuldades financeiras das famílias dos trabalhadores com baixos salários. Com efeito, embora as medidas que afectam directamente os resultados em termos de salários, tais como a negociação colectiva e as políticas de salários mínimos, desempenhem um papel importante, é igualmente possível melhorar o bem-estar dos trabalhadores com baixos salários através de políticas que aumentem o rendimento disponível líquido dos agregados familiares pobres. Estudos recentes indicam que, nos países avançados, a adopção de um vasto leque de medidas que visavam os trabalhadores com baixos salários permitiu enfraquecer a ligação

⁹⁸ Ver Grimshaw (2010) para uma análise.

Quadro 9 Regimes de prestações associadas ao trabalho em países industrializados seleccionados

País	Regime	Características
Bélgica	Bonus de l'emploi	Redução das contribuições dos trabalhadores pouco qualificados ou com baixos salários para a segurança social. Na determinação do montante das reduções, apenas é tomado em consideração o rendimento individual. A situação familiar não é tomada em consideração.
Canadá	Working income tax benefits	Dedução fiscal reembolsável para trabalhadores e famílias elegíveis com baixos rendimentos. É geralmente calculado com base no rendimento do trabalho, no rendimento total e na situação familiar.
França	Prime pour l'emploi (PPE)	Regime de deduções fiscais para agregados familiares com baixos rendimentos, em que, pelo menos, uma pessoa tem um emprego remunerado e o rendimento tributável é inferior a um determinado limite (que é fixado por referência ao salário mínimo). Foi criado em 2001 com um objectivo claro: redistribuir o rendimento para as famílias com baixos rendimentos e melhorar, deste modo, os seus incentivos ao trabalho. O montante exacto do PPE é calculado com base na duração do trabalho, na situação familiar e no número de filhos, bem como no rendimento tributável.
Países Baixos	Crédito fiscal para trabalhadores	Regime de deduções fiscais aplicável a todos os trabalhadores, incluindo trabalhadores por conta própria. Apenas é tomado em consideração o rendimento do trabalho e as deduções fiscais são aplicadas individualmente. Este último aspecto proporciona alguns incentivos financeiros ao trabalho a tempo parcial (e contribui também para manter o poder de compra líquido dos trabalhadores que auferem o salário mínimo; ver Salverda et al. 2008).
Reino Unido	Working tax credit	Prestações sujeitas a condição de recursos, que complementam a remuneração das pessoas com rendimentos baixos ou modestos. Para ser elegível, é necessário cumprir uma série de critérios (incluindo a situação familiar). Exige-se também que o beneficiário trabalhe, no mínimo, 16 horas por semana. Estão previstos outros regimes, tais como a dedução fiscal para crianças (child tax credit) e outras prestações pecuniárias únicas.
Estados Unidos	Earned income tax credit	Regime de deduções fiscais reembolsáveis para trabalhadores com baixos rendimentos, criado em 1975. O montante da dedução aumenta com o número de filhos.

Fontes: Compilado a partir de diversas fontes nacionais.

entre baixos salários e pobreza.⁹⁹ Nos países em desenvolvimento, dada a elevadíssima incidência do emprego informal, a política de salários mínimos tem de ser conjugada com outras medidas de apoio ao rendimento daqueles que se encontram nos escalões mais baixos do mercado de trabalho, especialmente no seu segmento informal.¹⁰⁰ Neste contexto, o verdadeiro desafio que se coloca aos decisores políticos reside na concepção de um sistema coerente, no âmbito do qual sejam criadas instituições de assistência social e, simultaneamente, adoptadas medidas do mercado de trabalho para assegurar um nível mínimo de rendimento aos agregados familiares pobres.

⁹⁹ Ver, por exemplo, Caroli e Gautié (eds) (2008) para o caso da França; ver também OCDE (2009b) e (2010).

¹⁰⁰ Ver OIT (2008a); Lemos (2009).

Quadro 10 Exemplos de políticas de transferências monetárias em países seleccionados

	Programa	Características
Brasil	<i>Bolsa Família</i>	Lançado em 2003, é o maior programa de transferências monetárias condicionais que visa ajudar as famílias pobres, especialmente nas áreas da educação e da saúde. Para serem elegíveis, os candidatos têm de preencher uma série de requisitos, entre os quais uma taxa de frequência escolar de 85% para crianças com idades compreendidas entre os 6 e os 15 anos. Estima-se que cerca de 80% das prestações têm sido pagas a famílias que vivem abaixo da linha de pobreza (correspondente a metade do salário mínimo <i>per capita na família beneficiária</i>)
México	<i>Oportunidades</i>	Programa de luta contra a pobreza destinado às famílias pobres em economias rurais e urbanas, tendo por objectivo melhorar a educação e a saúde. A atribuição das prestações depende da frequência escolar dos filhos, consultas médicas regulares, etc. A elegibilidade é determinada através de testes <i>proxy</i> multidimensionais e análises comunitárias. Paga transferências monetárias mais elevadas às mães que matriculam as filhas na escola
Bangladeche	Programa de bolsas para raparigas no ensino secundário	A bolsa é paga directamente às raparigas, sob condição de se inscreverem no ensino secundário e de não se casarem até completarem 18 anos
África do Sul	Subsídio de apoio às crianças	Um programa público de transferências monetárias, que visa reduzir a pobreza infantil. Foi lançado em 1998 como um programa condicional, tendo sido depois transformado num programa incondicional com vista a melhorar a taxa de utilização do subsídio

Fonte: OIT (2010e).

Que políticas? Âmbito e potencial

As prestações associadas ao trabalho são um bom exemplo de medidas eficazes para responder ao problema do emprego com baixos salários. Estas prestações visam proporcionar aos trabalhadores incentivos financeiros para aceitarem empregos com baixos salários, concedendo uma remuneração complementar e reduzindo simultaneamente a pobreza. Podem assumir a forma de créditos fiscais, transferências relacionadas com o salário ou outras prestações únicas.¹⁰¹ Entre estas, os créditos fiscais por rendimentos do trabalho são relativamente comuns. Uma vez que estes regimes incluem geralmente elementos de incentivo ao trabalho, o montante das prestações é tipicamente uma função do rendimento bruto com elementos *phase-in e phase-out*. Por outras palavras, as prestações totais tendem a aumentar com o aumento do rendimento e, atingido um determinado limite, permanecem estáveis, começando a diminuir quando esse limite é atingido. O potencial destas medidas para melhorar o bem-estar dos trabalhadores com ultrapassado. O quadro 9 apresenta exemplos destas políticas.

baixos salários sem comprometer o volume de emprego está bem documentado, sendo necessário explorá-las exaustivamente nas futuras políticas sobre baixos salários. Porém, impõem-se algumas reservas. Em primeiro lugar, importa salientar que nem todas estas políticas têm produzido bons resultados e que os dados são, muitas

¹⁰¹ Para uma análise das políticas adoptadas nos países industrializados, ver Immervoll e Pearson (2009).

vezes, contraditórios.¹⁰² Tal significa que uma concepção e implementação eficazes, com objectivos e grupos-alvo claramente definidos, são fundamentais para garantir que as prestações em causa beneficiam, de facto, os trabalhadores com baixos salários e as respectivas famílias.

Em segundo lugar, o potencial das prestações associadas ao trabalho para melhorar o bem-estar não deve ser interpretado no sentido de que estas poderiam substituir os salários mínimos. Tal como referido anteriormente, estas duas políticas têm objectivos e mecanismos de direccionamento diferentes: enquanto os salários mínimos visam melhorar os resultados em termos de salários respondendo à incapacidade dos mercados de trabalho de assegurarem uma remuneração digna, as prestações associadas ao trabalho têm como objectivo enfraquecer a ligação entre baixos salários e pobreza. Mais importante ainda, se as prestações associadas ao trabalho forem encaradas como uma espécie de «subsídio salarial» (por exemplo, se as empresas entenderem que podem transferir parte dos custos da mão-de-obra para os créditos fiscais), poderão criar incentivos para que as empresas reduzam, ou não aumentem, os salários, por exemplo, ainda que se verifiquem aumentos da produtividade. Neste caso, os encargos orçamentais relacionados com as prestações associadas ao trabalho aumentariam. Este possível círculo vicioso poderia ser evitado com a adopção de outras medidas complementares, tais como de um limiar salarial através da imposição de um salário mínimo, tal como foi demonstrado por experiências recentes no Reino Unido.¹⁰³ Por conseguinte, o elemento-chave das políticas destinadas aos trabalhadores com baixos salários é a adopção de um pacote de medidas bem coordenado, em que os salários mínimos e as prestações associadas ao trabalho se complementam, ao invés de se anularem.

Por último, a criação de regimes de prestações associadas ao trabalho pode revelar-se extremamente difícil para os países em desenvolvimento, especialmente durante a crise, devido à dimensão da economia informal e às actuais restrições orçamentais. Porém, não obstante estas dificuldades óbvias, experiências recentes em países em desenvolvimento mostram que a sua implementação não é totalmente impossível.¹⁰⁴ As Filipinas, por exemplo, introduziram «pacotes de prestações não associadas ao salário» durante a crise económica, com vista a melhorar o rendimento dos trabalhadores com baixos salários. Um destes pacotes consiste na isenção do pagamento do imposto sobre o rendimento, que se estima resultar num aumento do rendimento disponível dos trabalhadores que auferem o salário mínimo correspondente a cerca de 37 a 61 pesos por dia (ligeiramente mais do que 10 % do salário mínimo).¹⁰⁵

Simultaneamente, quando as prestações associadas ao trabalho são uma opção ainda difícil, podem ser adoptadas medidas mais gerais de transferência de rendimentos, que não estejam relacionadas com a situação em termos de emprego ou de remuneração.

¹⁰² OCDE (2009b).

¹⁰³ «Na década anterior à criação da Comissão para os Baixos Salários, a desigualdade salarial aumentou e, simultaneamente, a despesa com créditos fiscais (créditos familiares e complemento do rendimento familiar) aumentou dez vezes. Foi sustentado que a Fazenda Pública estava a subsidiar os empregadores através da concessão destas prestações associadas ao trabalho e que a criação de um salário mínimo nacional restringiria tais subsídios e os encargos que estes representavam para a Fazenda Pública» (Metcalf, 2009, p. 300).

¹⁰⁴ Ver OIT (2010e) para uma análise.

¹⁰⁵ Ver Peralta e Guirao (2010).

neração. Por exemplo, a saúde familiar e a educação dos filhos são duas das áreas que mais preocupam os trabalhadores com baixos salários. Sem uma educação e cuidados de saúde adequados, os filhos destes trabalhadores poderão estar expostos ao risco de estagnação em empregos com baixos salários. Por conseguinte, os regimes públicos que ajudam os trabalhadores com baixos salários a enfrentar estas dificuldades financeiras não só aumentarão o bem-estar das famílias, como reduzirão igualmente o risco de um futuro em empregos com baixos salários para os seus filhos. Com efeito, são cada vez mais os países que estão a implementar este tipo de políticas, em especial programas de transferências monetárias condicionais/incondicionais, que visam prestar apoio às famílias com baixos rendimentos no domínio da saúde e da educação.¹⁰⁶ O quadro 10 apresenta exemplos de programas de transferências monetárias. A experiência brasileira é particularmente interessante, na medida em que conjugou, com sucesso, políticas salariais e de apoio ao rendimento; enquanto ajustamentos activos e sistemáticos dos salários mínimos levou a uma redução da incidência dos baixos salários (ver quadro 10), o programa *Bolsa Família* também contribuiu para evitar que a «pobreza de salários» se traduzisse em «pobreza de rendimentos» ao prestar um apoio adicional ao rendimento das famílias com baixos rendimentos.

¹⁰⁶ Ver OIT (2010e).

6 Principais conclusões e implicações em termos de políticas

O presente volume, o segundo numa série de relatórios da OIT sobre a evolução dos salários, analisou as tendências salariais globais durante os anos da crise económica e financeira mundial de 2008 e 2009. O relatório estimou que, a nível mundial, o crescimento dos salários mensais médios abrandou de, aproximadamente, 2,7% a 2,8% nos dois anos anteriores à crise para 1,5% em 2008 e 1,6% em 2009. Enquanto o crescimento dos salários abrandou, mas se manteve consistentemente positivo na Ásia e na América Latina, outras regiões assistiram à diminuição dos salários reais em determinados períodos da crise. Nos países avançados, os salários reais diminuíram -0,5% em 2008, mas aumentaram 0,6% em 2009, compensando, assim, a queda de 2008, enquanto na Europa Central e Oriental se estima que tenham diminuído -0,1% em 2009. Talvez mais dramaticamente, se tenha verificado ao nível do poder de compra dos salários que diminuiu -2,2% em 2009 na Europa Oriental e na Ásia Central. Chama-se a atenção para o facto de estas alterações no crescimento dos salários deverem ser interpretadas com alguma prudência, dado que reflectem uma série de factores relacionados com a crise (tais como o desemprego e a inflação). Por vezes, o crescimento positivo dos salários reais durante uma crise financeira pode ficar simplesmente a dever-se a uma descida da inflação e/ou à concentração dos despedimentos nos empregos com baixos salários.

Apesar do abrandamento do crescimento dos salários, esta alteração foi, de um modo geral, menos acentuada do que o corresponde declínio no crescimento da produtividade do trabalho ou do crescimento do PIB durante os anos da crise. O relatório chega a esta conclusão com base no facto de um número significativo de países onde a produtividade do trabalho diminuiu apresentarem, ainda assim, um crescimento positivo dos salários médios, o que está em linha com a conclusão de que o ajustamento em baixa dos salários é geralmente inferior ao ajustamento do PIB. Além disso, a maioria dos países para os quais existem dados disponíveis registou um *aumento* do peso dos salários no PIB entre 2007 e 2009. Esta tendência mostra que, apesar da diminuição dos salários total e do lucros durante a crise, estes últimos revelaram-se mais voláteis do que a massa salarial total, sendo igualmente consistente com a conclusão a que se chegara anteriormente de que as flutuações do peso dos salários são geralmente contra cíclicas – aumentando durante a crise e diminuindo durante a recuperação. A tendência a curto prazo de aumento do peso dos salários pode ser observada não apenas ao nível nacional, como também ao nível de alguns sectores, sobretudo na indústria transformadora. No entanto, é possível que, para além de níveis persistentemente elevados de

desemprego, continuemos a assistir a pressões (eventualmente ainda mais fortes) sobre os salários nos anos de recuperação económica que se avizinham e, se assim for, talvez ainda não sejam conhecidos todos os impactos da crise sobre os salários.

Estes impactos da crise a curto prazo devem ser analisados no contexto de uma diminuição a longo prazo do peso dos salários no PIB, de uma crescente dissociação entre o crescimento dos salários e o crescimento da produtividade a longo prazo, bem como da generalização e do aumento da desigualdade. Em especial, o nosso relatório mostra que, desde meados da década de 1990, a proporção de trabalhadores com baixos salários – aqueles que ganham menos de dois terços do salário mediano – aumentou em mais de dois terços dos países para os quais existem dados disponíveis. Entre estes países contam-se, entre outros, a Alemanha, a Argentina, a China, a República da Coreia, a Espanha, a Indonésia, a Irlanda e a Polónia. Nestes e noutros países com uma elevada ou crescente incidência dos baixos salários, existe o risco de um grande número de pessoas se sentirem sem futuro. Isto, por sua vez, poderá intensificar as tensões sociais, especialmente se determinados grupos de pessoas considerarem que pagaram um preço muito alto durante a crise, mas os benefícios do anterior período de expansão – e, possivelmente, da futura recuperação económica – não foram equitativamente distribuídos.

Outra preocupação que se começou recentemente a colocar prende-se com a possibilidade de a estagnação salarial verificada antes da crise ter contribuído para esta e ter também prejudicado a capacidade das economias recuperarem rapidamente. Embora muitos outros factores tenham desencadeado a crise financeira e económica mundial, alguns autores defendem que esta teve as suas raízes estruturais no declínio da procura global que a precedeu. A redistribuição de salários para lucros e de trabalhadores com salários medianos para trabalhadores com salários elevados reduziu a procura global, na medida em que transferiu rendimentos de pessoas com uma elevada propensão para gastar para pessoas que poupam mais. Antes da crise, alguns países conseguiram manter o nível de consumo das famílias através de um aumento do endividamento, enquanto outros basearam o seu crescimento económico essencialmente nas exportações. Todavia, este modelo revelou-se insustentável. No futuro, estes países poderão chegar à conclusão de que têm todo o interesse em basear o seu crescimento económico num maior consumo das famílias e num consumo das famílias assente nos rendimentos do trabalho e não no aumento do endividamento.

O nosso relatório defende que as políticas salariais podem dar um contributo positivo para um modelo económico e social mais sustentável. Tanto a negociação colectiva como os salários mínimos podem ajudar a promover uma recuperação mais equilibrada e equitativa, assegurando que as famílias com baixos salários usufruem de uma proporção justa dos benefícios de cada ponto percentual do crescimento económico. O Global Wage Report 2008/09 mostrou que a relação entre salários e produtividade é mais forte nos países onde a negociação colectiva cobre mais de 30% dos trabalhadores e que os salários mínimos podem reduzir a desigualdade na metade inferior da distribuição salarial. O presente relatório mostra que a negociação colectiva e os salários mínimos também podem contribuir para reduzir a proporção de trabalhadores com baixos salários. Simultaneamente, são ainda consideráveis os desafios que se colocam aos sindicatos que procuram ajudar os trabalhadores vulneráveis e ao nível da implementação de um sistema eficaz de salários mínimos.

7 Novas questões e o caminho a seguir

Em Chinês, a palavra «crise» tem também um outro significado: «oportunidade». O nosso relatório sugere que, de facto, a crise proporcionou uma oportunidade única para alargar os objectivos das políticas salariais e, com base numa análise sistemática dos problemas que impedem que o potencial destas políticas sejam plenamente concretizado, desenvolver um pacote de políticas mais eficaz, que contribuiria para uma economia equitativa e sustentável. Neste contexto, importa mencionar algumas das questões que são fundamentais para melhorar as políticas salariais, especialmente nos países em desenvolvimento. O nosso relatório sustenta que a persistência dos baixos salários e das disparidades salariais tem subjacentes fortes elementos discriminatórios. Por este motivo, é necessário formular as políticas sobre salários e rendimentos no âmbito de um quadro regulamentar mais vasto, que procure igualmente combater as várias formas de discriminação através da legislação laboral e de outros regulamentos e medidas relevantes.

Em primeiro lugar, em muitos países, o facto da taxa de sindicalização ser cada vez mais baixa e da negociação colectiva ser cada vez mais frágil constitui ainda motivo de preocupação. Esta situação deve-se não apenas às dificuldades que os trabalhadores enfrentam quando tentam organizar-se (muitas vezes devido ao aumento do número de trabalhadores não convencionais, incluindo, tal como salientado anteriormente no presente relatório, muitos trabalhadores domésticos), como também ao facto dos trabalhadores não organizados terem, muitas vezes, acesso a poucos mecanismos alternativos de garantia de salários justos e dignos. Neste contexto, é interessante constatar que, durante a crise, assistiu-se a um interesse renovado no papel desempenhado pelo Estado na promoção da negociação colectiva através de diversos regimes de incentivo (por exemplo, partilha de trabalho e subsídios ao emprego). Assiste-se igualmente a um crescente reconhecimento da relevância da negociação colectiva, juntamente com o crescimento económico, para o aumento dos salários, incluindo nos países asiáticos. Se for viável e necessário, a negociação salarial tripartida – embora não se trate de negociação colectiva – poderia também, em princípio, beneficiar os trabalhadores vulneráveis, graças à sua extensa cobertura.

Em segundo lugar, o facto de a negociação colectiva desempenhar um papel cada vez menos importante na fixação dos salários tende a criar incentivos para atribuir um papel cada vez mais importante aos salários mínimos, que se tornam assim, em alguns países, praticamente no único instrumento da política salarial. Neste caso, a política de salários mínimos poderá passar por uma transformação qualitativa que, por sua vez, poderá resultar em que fique condicionada entre exigências e objectivos políticos concorrentes. Com efeito, por força desta transformação, os salários mínimos seriam fixados tendo em vista os trabalhadores com salários medianos e não os trabalhadores com salários baixos. Facilmente se compreende que, neste caso, o objectivo fundamental dos salários mínimos – proteger os trabalhadores mais vulneráveis – poderia ficar comprometido. Por conseguinte, é importante assegurar que a política de salários mínimos beneficia mais os trabalhadores com baixos salários. No entanto, o restabelecimento dos objectivos originais dos salários mínimos deve ser acompanhado pela criação de mecanismos alternativos que facilitem a condução de negociações salariais construtivas para os trabalhadores com salários medianos. Por outras palavras, deve

existir um sistema de políticas salariais que beneficie todos os trabalhadores, independentemente dos níveis salariais, sindicalização ou situação face ao emprego.

Em terceiro lugar, tal como é defendido no presente relatório, é necessário ter em consideração, para além dos instrumentos mais tradicionais da negociação colectiva e dos salários mínimos, políticas que aumentem o rendimento disponível das famílias com baixos rendimentos. Estas políticas devem ser formuladas e avaliadas com o objectivo de evitar que os baixos salários se traduzam em pobreza para estas famílias. As prestações associadas ao trabalho, tais como as deduções fiscais, são certamente instrumentos úteis neste contexto. No entanto, devem ser acompanhadas por (ao invés de substituir) normas sobre níveis salariais mínimos, quer através da fixação de salários mínimos, quer de uma negociação colectiva coordenada; caso contrário, as prestações associadas ao trabalho poderão constituir um incentivo à contracção dos salários. Nos países onde as prestações associadas ao trabalho não são uma opção viável, devido, por exemplo, à elevada incidência do emprego informal, devem ser ponderadas políticas mais directas de apoio ao rendimento destinadas às famílias pobres (tais como as transferências monetárias). Mais uma vez, para maximizar o seu impacto, todas estas políticas devem ser formuladas de modo a complementar outras políticas salariais.

Por último, é importante reconhecer que este sistema de políticas salariais alargadas pode contribuir simultaneamente para o crescimento e para a estabilidade da economia. No seu conjunto, este sistema tem o potencial para criar um fluxo sólido de procura de bens de consumo conducente a um crescimento sustentável e, ao mesmo tempo, desempenhar o papel de estabilizador automático durante as crises económicas. A actual crise proporcionará uma oportunidade única para determinar em que medida o círculo vicioso entre salários e procura agregada é aplicável, bem como as condições necessárias à concretização deste potencial. Esta é uma das questões que o próximo *Relatório global sobre os salários* tenciona abordar.

Apêndice técnico I

Tendências salariais globais: questões metodológicas

A metodologia para estimar as tendências salariais regionais e globais foi desenvolvida pelo Conditions of Work and Employment Programme (TRAVAIL) da OIT, em colaboração com o Departamento de Estatística, na sequência de propostas apresentadas por um consultor da OIT e de três análises pelos pares realizadas por quatro peritos independentes.¹⁰⁷ Este apêndice descreve a metodologia adoptada em resultado deste processo.

Conceitos e definições

- De acordo com a classificação internacional da situação na profissão (ICSE-93), os «trabalhadores por conta de outrem» são trabalhadores que têm «empregos remunerados», isto é, empregos em que a remuneração de base não depende directamente das receitas da entidade patronal. Os trabalhadores incluem trabalhadores permanentes, trabalhadores com contratos a prazo, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores externos, os trabalhadores sazonais e outras categorias de trabalhadores com emprego remunerado.¹⁰⁸
- A palavra «salário» refere-se à remuneração total bruta, incluindo bónus regulares, recebida pelos trabalhadores durante um determinado período pelo tempo trabalhado, bem como pelo tempo não trabalhado, tais como as férias anuais pagas e as baixas por doença pagas. Essencialmente, corresponde ao conceito de «remuneração total em dinheiro», que é a componente principal do rendimento do trabalho remunerado.¹⁰⁹ Exclui as contribuições para a segurança social pagas pela entidade patronal.
- Os salários, no presente contexto, referem-se aos salários médios mensais reais dos trabalhadores. Sempre que possível, recolhemos dados que se referem à totalidade dos trabalhadores (em detrimento de um subconjunto, como os trabalha-

¹⁰⁷ Relatório encomendado pela OIT a Farhad Mehran, *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, Bureau Internacional de Trabalho, não publicado; análises pelos pares, realizadas pelo Prof. Yves Tillé, relatório de perícia sobre «*Estimation of global wage trends: Methodological issues*», Instituto de Estatística, Universidade de Neuchâtel, não publicado; Prof. Yujin Jeong e Prof. Joseph L. Gastwirth, Comentários sobre o projecto de relatório da OIT «*Estimation of global wage trends: Methodological issues*», HEC Montreal e Universidade George Washington, Washington, DC, não publicado; Dr. Joyup Ahn, Reacções ao projecto de relatório da OIT «*Estimation of Global Wage Trends: Methodological Issues*», Instituto do trabalho da Coreia [Korea Labor Institute], não publicado.

¹⁰⁸ OIT, Resolução relativa à classificação internacional de estatuto em emprego (ISCE), adoptada pela 15.^a Conferência internacional de estatísticos do trabalho (Genebra, Janeiro de 1993). http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/docName--WCMS_087490/index.htm.

¹⁰⁹ OIT, Resolução relativa à medição do rendimento relacionado com o trabalho, adoptada pela 16.^a Conferência internacional de estatísticos do trabalho (Genebra, Outubro de 1998). http://www.ilo.org/global/What_we_do/Statistics/standards/resolutions/lang--en/docName--WCMS_087490/index.htm.

dores da indústria transformadora ou os trabalhadores a tempo inteiro).¹¹⁰ Para os ajustar à influência das alterações de preços ao longo de diferentes períodos de tempo, os salários são medidos em termos reais, isto é, os dados salariais nominais são ajustados de acordo com a inflação dos preços no consumidor no respectivo país.¹¹¹ O crescimento salarial real refere-se à variação ano a ano (homóloga) dos salários médios mensais reais da totalidade dos trabalhadores.

Abordagem pelo método de censo

A metodologia utilizada para as estimativas regionais e globais é o método de censo com não resposta. Na abordagem pelo método do censo, o objectivo é encontrar dados salariais para todos os países e desenvolver um tratamento explícito no caso de não resposta total (ver, adiante, «Tratamento de não resposta total») Procurámos recolher dados salariais de um total de 177 países e territórios agrupados em regiões separadas, a saber:¹¹²

Quadro A1 Grupos regionais

Regiões	Países e territórios
Países avançados (seleccionados)	Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Chipre, Dinamarca, Finlândia, França, Alemanha, Grécia, Islândia, Irlanda, Israel, Itália, Japão, República da Coreia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Nova Zelândia, Noruega, Portugal, Singapura, Espanha, Suécia, Suíça, Reino Unido, Estados Unidos
Europa Central e de Leste	Albânia, Bósnia e Herzegovina, Bulgária, Croácia, República Checa, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, ex-República Jugoslava da Macedónia, República da Moldávia, Polónia, Roménia, Sérvia, Eslováquia, Eslovénia, Turquia, Ucrânia
Europa de Leste e Ásia Central	Arménia, Azerbaijão, Bielorrússia, Geórgia, Cazaquistão, República do Quirguistão, Federação Russa, Tajiquistão, Turquemenistão, Usbequistão
Ásia	Afeganistão, Bangladesh, Butão, Brunei, Dar Es Salam, Camboja, China, Hong Kong (China), Macau (China), Fiji, Índia, Indonésia, República Islâmica do Irão, República Popular Democrática da Coreia, PDR Laos, Malásia, Maldivas, Mongólia, Mianmar, Nepal, Paquistão, Papua Nova Guiné, Filipinas, Ilhas Salomão, Sri Lanka, Tailândia, Timor Leste, Vietname

¹¹⁰ A procura de uma cobertura tão ampla quanto possível está em linha com a ideia de que o trabalho digno e, consequentemente, as remunerações adequadas são uma preocupação relativamente a todos os trabalhadores e que os indicadores estatísticos devem cobrir todos aqueles para quem um indicador é relevante. Ver OIT (2008b).

¹¹¹ Os nossos cálculos baseiam-se no Índice de Preços no Consumidor (IPC) do FMI para o respectivo país. No caso do Brasil e dos Estados Unidos, em que os nossos colegas nacionais recomendaram a utilização de um IPC alternativo, baseámo-nos nas fontes nacionais do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e pelo Bureau of Labor Statistics (BLS), respectivamente.

¹¹² Estes agrupamentos regionais baseiam-se na representação regional dos escritórios da OIT espalhados pelo mundo. O nosso universo inclui todos os países e territórios para os quais existem dados sobre o emprego nos Key Indicators of the Labour Market (KILM), da OIT, excluindo por isso alguns países e territórios pequenos (por exemplo, as Ilhas do Canal ou a Santa Sé) que não têm impacto discernível nas tendências regionais ou globais.

Regiões	Países e territórios
América Latina e Caraíbas	Argentina, Baamas, Barbados, Belize, Bolívia, Brasil, Chile, Colômbia, Costa Rica, Cuba, República Dominicana, Equador, El Salvador, Guadalupe, Guatemala, Guiana, Haiti, Honduras, Jamaica, Martinica, México, Antilhas Holandesas, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, Porto Rico, Suriname, Trindade e Tobago, Uruguai, República Bolivariana da Venezuela
África	África do Sul, Argélia, Angola, Benim, Botsuana, Burquina Faso, Burundi, Cabo Verde, Camarões, Chade, Comores, Congo, República Democrática do Congo, Costa do Marfim, Egito, Eritreia, Etiópia, Gabão, Gâmbia, Gana, Guiné, Guiné-Bissau, Guiné Equatorial, Lesoto, Libéria, Madagascar, Malávi, Mali, Marrocos, Mauritânia, Maurícia, Moçambique, Namíbia, Níger, Nigéria, Quênia, República Árabe Líbia, República Centro-Africana, Reunião, Ruanda, Senegal, Serra Leoa, Somália, Suazilândia, Sudão, República Unida da Tanzânia, Togo, Tunísia, Uganda, Zâmbia, Zimbabué
Médio Oriente	Barém, Iraque, Jordânia, Koweit, Líbano, Omã, Qatar, Arábia Saudita, República Árabe Síria, Emiratos Árabes Unidos, Cisjordânia e Gaza, Iémen

No total, obtivemos dados salariais de 115 países e territórios, com a cobertura regional indicada no Quadro A2. Apesar de várias tentativas para obter números relativos a salários fornecidos por serviços nacionais de estatística e/ou repositórios internacionais, nalguns casos não havia dados salariais disponíveis. Nalguns países para os quais obtivemos dados, as séries estatísticas estavam incompletas, faltando alguns anos (ver, adiante, «Tratamento de não respostas»).

Quadro A2 Cobertura da base de dados *Global Wage Database* (em %)

Grupo de regiões	Cobertura por países	Cobertura por trabalhadores	Cobertura aproximada da totalidade dos salários
Países avançados (seleccionados)	100.0	100.0	100.0
Europa Central e de Leste	100.0	100.0	100.0
Europa de Leste e Ásia Central	100.0	100.0	100.0
Ásia	59.3	96.2	98.5
América Latina e Caraíbas	61.3	92.3	94.7
África	29.4	56.7	76.2
Médio Oriente	75.0	73.4	90.9
Mundo	65.0	94.0	98.5

Nota: A cobertura por países refere-se ao número de países relativamente aos quais obtivemos dados salariais, sendo expressa como percentagem da totalidade dos países na região, ao passo que a cobertura dos trabalhadores se refere ao número de trabalhadores nos países com dados disponíveis, sendo expressa como percentagem da totalidade dos trabalhadores na região (a partir de 2008). A cobertura aproximada da totalidade dos salários é estimada com base na presunção de que os níveis salariais variam de país para país em linha com a produtividade laboral (isto é, PIB por pessoa empregada, a partir de 2008), expressa em PPC USD 2005.

Tratamento de não respostas

Para tratar as não respostas (quando estão disponíveis dados salariais em séries temporais para um determinado país, mas faltam dados relativos a alguns anos), utili-

zamos uma «estrutura de modelo» para imputar os valores em falta.¹¹³ Este método é necessário para manter constante o conjunto de países que respondem ao longo do tempo e evitar os efeitos indesejados associados a uma amostra instável. Consoante a natureza dos pontos de dados em falta, utilizámos várias abordagens complementares que se descrevem abaixo, por ordem de preferência. No fim deste apêndice, apresentamos uma desagregação pormenorizada para cada ano, de 2006 a 2009, para que os leitores possam avaliar em que medida conseguimos basear-nos em observações reais e em que medida tivemos de depender de valores imputados.

- (a) Embora as observações anuais sejam baseadas em números trimestrais ou mensais, por vezes dispusemos de informações parciais da mesma série temporal para um determinado ano. Uma vez que a utilização destes pontos de dados não ajustados poderia implicar um enviesamento (por exemplo, em países com inflação elevada, os salários nominais são geralmente mais elevados no último trimestre que no primeiro trimestre), começámos por calcular os pontos de dados mensais ou trimestrais em falta com base nos valores nominais para as observações existentes relativas aos salários médios mensais, $\bar{y}$, do país j no tempo t , através da adaptação de uma regressão linear OLS. Seguidamente, calculámos a média dos pontos de dados existentes e estimados. Este método foi utilizado sempre que faltava o último trimestre de 2009, como neste exemplo:

$$\hat{y}_{j2009} = \frac{(\bar{y}_{j1Q2009} + \bar{y}_{j2Q2009} + \bar{y}_{j3Q2009} + \hat{y}_{j4Q2009})}{4} \quad (1)$$

Utilizámos este método para um país. Usámos uma abordagem análoga para ajustar os dados salariais de um segundo país, em que as observações de diferentes anos se referiam a diferentes meses de calendário.

- (b) Noutro caso, uma série temporal apresenta uma pequena lacuna entre pontos de dados existentes. Isto permite calcular um ponto de dados em falta, o salário médio $\bar{y}_{jt}$ no país j no momento t , por interpolação com base na função de crescimento logarítmica

$$\hat{y}_{jt}^* = e^{(\frac{z}{x+z} \ln(\bar{y}_{jt-x}^*) + \frac{x}{x+z} \ln(\bar{y}_{jt+z}^*))} \quad (2)$$

em que $t-x$ é o ponto de dados precedente mais próximo, $t+z$ é o ponto de dados subsequente mais próximo, o asterisco * indica valores reais (isto é, ajustados em função da inflação) e e é o número de Euler. Utilizámos esta abordagem para preencher lacunas com o máximo de três anos sucessivos na série temporal de 17 países.

- (c) INalguns casos, tivemos múltiplas fontes de dados sobre salários para determinado país (por exemplo, uma fonte baseada em inquéritos aos estabelecimentos e a outra num inquérito aos agregados familiares). Utilizámos estas informações

¹¹³ Este processo está em linha com a metodologia-padrão dos inquéritos, que usam geralmente uma estrutura de modelo para tratamento das não respostas, enquanto o questionário não resposta utiliza uma estrutura concebida para o efeito.

adicionais para preencher pontos de dados em falta na nossa série temporal preferida, como neste exemplo em que é calculado o salário médio $\bar{y}_{jt+1}$:

$$\hat{y}_{jt+1} = \bar{y}'_{jt+1} \times \frac{\bar{y}_{jt}}{\bar{y}'_{jt}} \quad (3)$$

em que $\bar{y}$ são pontos de dados conhecidos da nossa série temporal preferida e $\bar{y}'$ são pontos de dados da série secundária. Foi possível utilizar séries secundárias em 37 países.

- (d) Quando não havia uma fonte de dados secundários e a lacuna na série era demasiado longa para utilizar a interpolação simples descrita na equação (2), baseámo-nos na teoria económica clássica que sugere que, a longo prazo, os salários reagem a alterações da produtividade laboral. Sabemos, contudo, que esta relação não é perfeita e pode variar com o tempo. Assim, num determinado país j tivemos de tomar em conta o rácio entre os salários, $\bar{y}_j^*$, e a produtividade laboral, LP_j^* , em dois pontos temporais, nomeadamente no ano que precede imediatamente a lacuna de dados e no ano que se segue imediatamente a essa lacuna. Para calcular o nível salarial $\bar{y}_{jt}^*$ no ponto no momento t , utilizámos a seguinte fórmula com vista a adaptar a tendência salarial entre dois pontos de dados conhecidos às alterações da produtividade laboral:

$$\hat{y}_{jt}^* = LP_{jt}^* \times \left(\frac{z}{x+z} \times \frac{\bar{y}_{jt-x}^*}{LP_{jt-x}^*} + \frac{x}{x+z} \times \frac{\bar{y}_{jt+z}^*}{LP_{jt+z}^*} \right) \quad (4)$$

em que $t-x$ é o ponto de dados precedente mais próximo, $t+z$ o ponto de dados subsequente mais próximo e o asterisco * indica valores reais. Importa salientar que multiplicamos efectivamente o nível da produtividade laboral no ano para o qual pretendemos calcular os níveis salariais pela média ponderada dos dois rácios salários/produtividade laboral, em que a ponderação depende da proximidade de cada ponto de dados do ano para o qual se pretende obter a estimativa. Este método foi utilizado para dois países.

- (e) Por último, quando nenhum dos métodos simples descritos era viável, utilizámos um modelo econométrico para estimar os restantes pontos de dados em falta. Baseámo-nos mais uma vez na teoria económica clássica, que sugere que os salários reagem às alterações na produtividade laboral. Em linha com este raciocínio, calculámos as elasticidades regionais entre o crescimento da produtividade e o crescimento dos salários reais e utilizámo-las para fins de extrapolação.

As elasticidades regionais foram calculadas utilizando o seguinte processo: Em primeiro lugar calcularam-se as taxas de crescimento dos salários e da produtividade laboral dos países que responderam, separando entre o período de pré-crise (2000-07) e o período de crise (2008-09). O crescimento dos salários reais e da produtividade foi calculado por regressão do logaritmo natural dos níveis reais dos salários médios, $\bar{y}$, e da produtividade laboral, LP , contra o tempo:

$$\text{Salários reais: } \ln(\bar{y}_j^*) = \alpha + \beta_1 t + \varepsilon \quad (5)$$

$$\text{Produtividade: } \ln(LP_j^*) = \alpha + \beta_2 t + \varepsilon \quad (6)$$

em que o subscrito j se refere aos países, t é o tempo, o asterisco $*$ indica valores reais e ε é o termo de erro. Separamos entre o período pré-crise e o período de crise, porque há fortes razões teóricas para acreditar que a relação entre os salários e a produtividade difere nos dois períodos (uma presunção que foi confirmada pelas nossas regressões).

Uma vez obtidos estes dados, usámo-los para calcular a elasticidade, α , entre os salários e a produtividade laboral para cada região h por regressão do crescimento salarial sobre o crescimento da produtividade:

$$\beta_{1j} = \alpha_h \beta_{2j} + \varepsilon, j \in h \quad (7)$$

em que h representa a região a que pertence o país j e β_1 e β_2 se referem às estimativas obtidas pelas equações (5) e (6). De forma a considerar as diferentes dimensões dos vários países de uma região, cada observação é ponderada pela percentagem do país j na totalidade do emprego remunerado da região h em que o país j se situa. A solidez de cada estimativa regional foi analisada, as observações aberrantes foram excluídas e as especificações foram novamente calculadas. A estimativa final fornece a elasticidade α , entre os salários reais e a produtividade para cada região h e para os dois períodos. Esta elasticidade pode ser usada seguidamente para calcular os salários médios reais $\bar{y}^*$ no país j e no ano $t+1$:

$$\hat{y}_{jt+1}^* = \bar{y}_{jt}^* \times \left(1 + \alpha_h \times \frac{LP_{jt+1}^* - LP_{jt}^*}{LP_{jt}^*} \right), j \in h \quad (8)$$

Nos casos em que não foi possível identificar um modelo robusto (isto é, quando a elasticidade entre os salários médios e a produtividade não era significativa), aplicámos as estimativas de crescimento salarial β_1 obtidas na equação (5) do país mediano na região h , durante o período relevante para efeitos de extrapolação em países com observações em falta. Seguimos esta abordagem baseada em modelos para preencher as lacunas de dados num total de 52 países.

Tratamento de não resposta total

Ponderações das respostas

Para ajustamentos da não resposta total (quando não há dados salariais disponíveis em séries temporais para um determinado país) foi utilizado um «quadro baseado no desenho da amostra», em que a não resposta foi considerada uma questão de amostragem. Porque os países que não responderam podem ter características salariais diferentes dos países que responderam, a não resposta pode introduzir um enviesamento nas estimativas finais. Uma abordagem clássica para reduzir o efeito adverso da não resposta é calcular a propensão de resposta de diferentes países e ponderar os dados dos países

que responderam pela inversa da sua propensão de resposta.¹¹⁴ Isto implica que não são efectuadas imputações para países que não responderam.

Neste enquadramento, cada país responde com uma probabilidade ϕ e assume-se que os países respondem independentemente uns dos outros (desenho de amostragem de Poisson). Com as probabilidades de resposta, Com as probabilidades de resposta ϕ_j , é possível então estimar o total, Y , de qualquer variável y_j :

$$Y = \sum_{j \in U} y_j \quad (9)$$

pelo estimador:

$$\hat{Y} = \sum_{j \in R} \frac{y_j}{\phi_j} \quad (10)$$

em que U é a população e R o conjunto de países que responderam. Este estimador não apresenta enviesamento, se as suposições forem verdadeiras (ver Tillé, 2001). No nosso caso, U é o universo dos países e territórios enumerados no quadro A1 e R são os países «que responderam», para os quais foi possível obter dados salariais em séries temporais.

A dificuldade reside, porém, no facto de a tendência de resposta de um país j , ϕ_j , não ser geralmente conhecida e ter de ser ela própria estimada. A literatura especializada faz referência a um elevado número de métodos de cálculo da propensão de resposta.¹¹⁵ No nosso caso, a propensão de resposta foi calculada relacionando a resposta ou não resposta de um dado país com o seu número de trabalhadores e a sua produtividade laboral (ou PIB por pessoa empregada em PPC 2005). Esta decisão baseia-se na observação de que há mais estatísticas disponíveis para países maiores e mais ricos que para países mais pequenos e mais pobres. Optamos pelo número de trabalhadores em detrimento da população e pela produtividade laboral em detrimento do PIB *per capita*, visto que estas variáveis são utilizadas para calibragem e ponderação da dimensão (ver adiante).

Para este efeito calculámos uma regressão logística com efeitos fixos, como se segue:

$$\text{prob}(\text{resposta}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2008} + \beta_2 n_{j2008}) \quad (11)$$

em que x_{j2008} é $\ln(\text{PIB por pessoa empregada em PPC USD 2005})$ do país j em 2008, n_{j2008} é $\ln(\text{number of employees in 2008})$, e Λ indica a função de distribuição cumulativa logística (CDF).¹¹⁶ Os efeitos fixos, α_h , são *dummies* para cada uma das regiões com dados incompletos (Ásia, América Latina e Caraíbas, África e Médio Oriente) e um *dummy* comum para as restantes regiões com dados completos. A regressão logística

¹¹⁴ Para consulta de um debate sobre o problema da falta de dados, ver também: ILO, 2010e, p.8

¹¹⁵ Ver, por exemplo, Tillé (2001).

¹¹⁶ Os dados relativos ao número de trabalhadores são de KILM, e os dados sobre o PIB em PPC USDE 2005 dos Indicadores de Desenvolvimento Mundiais do Banco Mundial.

tinha $n = 177$ casos e produziu um pseudo $R^2 = 0,462$. Os parâmetros estimados foram seguidamente utilizados para calcular a propensão de resposta do país j , ϕ_j .

Os ponderadores de respostas para o país j , ϕ_j , é dada pela inversa da propensão de resposta de um país:

$$\phi_j = \frac{1}{\phi_j} \quad (12)$$

Factores de calibragem

O processo de ajustamento final, geralmente designado por calibragem,¹¹⁷ destina-se a garantir a consistência da estimativa com os agregados conhecidos. Este procedimento garante a representação adequada das diferentes regiões na estimativa global final. No presente contexto, apenas uma variável única «Número de trabalhadores em 2008» foi considerada para calibragem. Neste caso simples, os factores de calibração, γ_j , são dados por

$$\gamma_j = \frac{n_h}{\hat{n}_h}, j \in h \quad (13)$$

em que h representa a região a que o país j pertence, n_h é o número de trabalhadores conhecido nessa região, e $\hat{n}_h$ é o número total de trabalhadores estimado na região com base em pesos não calibrados.¹¹⁸ Os factores de calibragem resultantes foram 1,00 (Países avançados, Europa Central e de Leste, Europa de Leste e Ásia Central), 0,967 (Ásia), 0,967 (América Latina e Caraíbas), 0,958 (África) e 1,133 (Médio Oriente). Uma vez que todos os factores de calibragem são iguais ou aproximados a um, estes resultados mostram que as estimativas $\hat{n}_h$ já estavam muito próximas do número de trabalhadores conhecido n_h já estavam muito próximas do número de trabalhadores conhecido, n_h , em cada região.

Ponderadores de respostas calibradas

Os ponderadores de respostas calibradas, ϕ'_j , são então obtidas multiplicando o peso de respostas inicial pelo factor de calibragem: (14)

$$\phi'_j = \phi_j \times \gamma_j$$

A estimativa regional do número de trabalhadores baseada nos pesos (ponderadores) das respostas calibradas é igual ao número de trabalhadores conhecido nessa região. Assim, os ponderadores de respostas calibradas ajustam as diferenças na não resposta entre regiões. Note-se que os ponderadores de respostas calibradas são iguais a 1 nas regiões em que havia dados salariais disponíveis para todos os países (Países avançados, Europa Central e de Leste, Europa de Leste e Ásia Central). São maiores

¹¹⁷ Särndal e Deville (1992).

¹¹⁸ A estimativa, $\hat{n}_h$, do número de trabalhadores na região h é obtida multiplicando o número de trabalhadores em países da região para os quais temos dados salariais com as ponderações não calibradas e adicionando os valores para toda a região.

que 1 nos pequenos países e nos países com menor produtividade laboral, uma vez que estão deficientemente representados entre os países que responderam.

Cálculo de tendências regionais e globais

Considerar a evolução do salário médio do mundo (ou de uma região) seria uma forma intuitiva de pensar numa tendência salarial global (ou regional). Estaria em consonância com o conceito utilizado noutros cálculos conhecidos, como o crescimento do PIB *per capita* regional (publicado pelo Banco Mundial) ou a alteração da produtividade laboral (ou PIB por pessoa empregada; ver Parte I deste relatório).

O salário médio global, $\bar{y}$, no ponto temporal t pode ser obtido dividindo a soma dos montantes salariais nacionais pelo número global de trabalhadores:

$$\bar{y}_t = \frac{\sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt}}{\sum_j n_{jt}} \quad (15)$$

em que n_{jt} é o número de trabalhadores no país j e $\bar{y}_{jt}$ é o correspondente salário médio dos trabalhadores do país j , ambos no tempo t .

O mesmo pode ser repetido para o período subsequente $t+1$ para obter $\bar{y}_{t+1}^*$, utilizando os salários deflacionados $\bar{y}_{jt+1}^*$ e o número de trabalhadores n_{t+1} . Depois é simples calcular a taxa de crescimento do salário médio global, r .

No entanto, embora seja uma forma conceptualmente apelativa de calcular as tendências salariais globais, este método envolve algumas dificuldades que presentemente não conseguimos ultrapassar. Em particular a agregação dos salários nacionais, como se fez na equação (15), exige a sua conversão para uma moeda comum, como a PPC USD, o que torna as estimativas sensíveis a revisões em factores de conversão de PPC. Também requer a harmonização das estatísticas salariais nacionais num único conceito salarial para permitir que o nível seja rigorosamente comparável.¹¹⁹

Mais importante ainda, as alterações do salário médio global também seriam influenciadas pelos efeitos de composição que ocorrem quando a percentagem de trabalhadores muda de país para país. Por exemplo, se o número de trabalhadores pagos baixasse num país de grandes dimensões com salários elevados, mas aumentasse (ou permanecesse constante) num país de grandes dimensões com salários baixos, o resultado seria uma queda do salário médio global (embora os níveis salariais se mantivessem constantes em todos os países). Este efeito torna as alterações do salário médio global muito difíceis de interpretar, porque seria necessário diferenciar que parte se deve às alterações nos salários médios nacionais e que parte se deve a efeitos de composição.

¹¹⁹ Ver, por exemplo, o trabalho realizado sobretudo para os países industrializados pelo programa International Labor Comparisons do serviço de estatísticas do trabalho dos Estados Unidos (2009) (<http://www.bls.gov/fls/>). Uma vez que não comparamos níveis e nos centramos nas alterações de países específicos ao longo do tempo, os requisitos que se colocam aos dados são menos exigentes no nosso contexto.

Como tal, demos preferência a uma especificação alternativa para calcular as tendências salariais globais que mantém a atracção intuitiva do conceito acima apresentado, mas evita os seus desafios práticos. Para facilitar a interpretação, também queremos excluir efeitos devidos a alterações na composição da população activa mundial.

Quando o número de trabalhadores de cada país é mantido constante, a taxa de crescimento salarial global pode ser expressa como média ponderada das taxas de crescimento salarial nos diferentes países:

$$r_t = \sum_j w_{jt} \times r_{jt} \quad (16)$$

em que r_{jt} é o crescimento salarial no país j num ponto no tempo t e a ponderação do país, w_{jt} , é a percentagem do país j na massa salarial global, tal como resulta de:

$$w_{jt} = n_{jt} \times \bar{y}_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \bar{y}_{jt} \quad (17)$$

Embora disponhamos de dados sobre o número de trabalhadores, n_{jt} , em todos os países e pontos relevantes no tempo, fornecidos pelos *Key Indicators of the Labour Market*,¹²⁰ da OIT, não conseguimos calcular a equação (17) directamente, porque os nossos dados salariais não estão numa moeda comum. Podemos, contudo, basear-nos novamente na teoria económica clássica, que sugere que os salários médios variam grosseiramente em linha com a produtividade laboral de cada país.¹²¹ Deste modo podemos calcular $\bar{y}_j$ como uma proporção fixa da produtividade laboral, LP :

$$\hat{y}_{jt} = \alpha \times LP_{jt} \quad (18)$$

em que α é o rácio médio dos salários/produtividade laboral. Por conseguinte, podemos calcular a ponderação como:

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times \alpha \times LP_{jt} \quad (19)$$

que é igual a

$$\hat{w}_{jt} = n_{jt} \times LP_{jt} / \sum_j n_{jt} \times LP_{jt} \quad (20)$$

¹²⁰ Estimamos o número de trabalhadores em 2009 (que ainda não foi disponibilizado pelo KILM) calculando o rácio trabalhadores/emprego em 2008, e multiplicando o emprego total em 2009 por este rácio. A principal fonte dos dados para o KILM é Laborsta.

¹²¹ Ver, também, em OIT (2008a, p. 15) a associação entre os níveis salariais e o PIB per capita. Não obstante, a evolução salarial pode divergir das tendências da produtividade laboral nos curto e médio prazos.

Substituindo $\hat{w}_{jt}$ por w_{jt} e introduzindo a ponderação de respostas calibrada, φ'_j , na equação (16), obtemos a equação final utilizada para calcular o crescimento salarial global:

$$r_t = \frac{\sum_j \varphi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \varphi'_j} \quad (21)$$

e para o crescimento salarial regional:

$$r_{ht} = \frac{\sum_j \varphi'_j \times \hat{w}_{jt} \times r_{jt}}{\sum_j \varphi'_j}, j \in h \quad (21')$$

em que h é a região de que cada país j faz parte. Como se pode ver nas equações (21) e (21'), as taxas de crescimento salarial regionais e globais são as médias ponderadas das tendências salariais nacionais, em que φ'_j corrige as diferenças nas propensões de resposta entre os países (como foi descrito na alínea d) acima).

Embora cientes de que dispomos de uma metodologia sólida para o tratamento da posição não resposta e não resposta total (ver acima), as nossas estimativas de crescimento salarial regional e global serão naturalmente menos fiáveis quanto menos observações reais possuímos. Como foi referido, não conseguimos obter dados salariais para todos os países e tivemos de calcular os anos em falta para alguns dos países que responderam, pelo que importa conhecer a amplitude de cobertura da base de dados Global Wage Database para determinado ano. Uma vez que as lacunas de dados nos países com uma ponderação mais elevada nas equações (21) e (21') são mais graves, calculamos a cobertura, η_t , como se segue:

$$\hat{\eta}_t = \frac{\sum_{j \in R_t} \hat{w}_{jt}}{\sum_{j \in U} \hat{w}_{jt}} \quad (22)$$

em que $\hat{w}_{jt}$ é a ponderação dada na equação (20), U é o conjunto total de países j enumerados no Quadro A1, e considera-se que um país consta do conjunto de países que responderam, R , no tempo t , quando existe uma observação real para esse ano, retirada quer da série preferida quer da série secundária.

Quadro A3 Cobertura da base de dados *Global Wage Database*, 2006-09 (em %)

Grupo de regiões	Cobertura aproximada da totalidade dos salários, em %			
	2006	2007	2008	2009
Países avançados (seleccionados)	100.0	99.2	100.0	98.7
Europa Central e Oriental	100.0	100.0	100.0	99.4
Europa de Leste e Ásia Central	97.7	98.5	98.4	98.2
Ásia	98.3	97.2	93.6	73.8*
América Latina e Caraíbas	94.5	94.6	94.2	83.5
África	76.6*	75.6*	41.1**	39.2**
Médio Oriente	80.1	60.7**	(12.8)	(13.9)
Mundo	98.1	97.0	94.6	90.1

* Taxas de crescimento regional publicadas como «Estimativas provisórias (baseadas numa cobertura de cerca de 75%)».

** Taxas de crescimento regional publicadas como «Estimativas aproximadas (baseadas numa cobertura de cerca de 40% a 60%)».

(..) Taxas de crescimento regional não publicadas.

Note: Ver texto, para estimativa de cobertura. Um país é considerado coberto apenas quando uma observação real está disponível, retirada quer da série preferida quer da série secundária.

O quadro A3 disponibiliza informação sobre a cobertura para cada ano entre 2006 e 2009. Como seria de esperar, a cobertura da base de dados diminui para os anos mais recentes (porque alguns serviços de estatística ainda estão a processar estes dados). Não obstante, até para 2009 dispomos de observações reais para cerca de 90% do total dos salários. A cobertura excede 98% em 2009 nos países avançados, Europa Central e de Leste, e Europa de Leste e Ásia Central. No entanto, dispomos de observações reais em número insuficiente para o Médio Oriente em 2008 e 2009 (em que a cobertura é de aproximadamente 13%) para produzir uma estimativa fiável, pelo que não publicamos as tendências salariais mais recentes para o Médio Oriente. Também classificamos as taxas de crescimento regionais como «estimativas provisórias» quando se baseiam numa cobertura de cerca de 75% e como «estimativas aproximadas» quando a cobertura subjacente da nossa base de dados se situa entre 40 e 60%, no intuito de chamar a atenção para o facto de que poderão ser revistas quando dispusermos de mais dados.

Apêndice técnico II

Definição e medição do peso dos salários e análise do efeito de alterações na estrutura

É importante definir como calcular o peso dos salários, porque diferentes métodos afectarão o seu nível observado e, por vezes, as tendências temporais. Algumas questões a considerar¹²² abrangem as seguintes: O que deve ser incluído na avaliação da compensação dos trabalhadores? Os presidentes executivos e os proprietários das empresas devem ser classificados como trabalhadores? Qual é a forma mais apropriada de medir a produção? As secções seguintes revelam como o nível do peso dos salários é afectado quando é medido utilizando múltiplas definições.

Como se define o peso dos salários?

Em termos gerais, o peso simples não ajustado dos salários no produto (*LS*) é definido como o rácio entre a compensação dos trabalhadores (*COE*) e o valor acrescentado bruto (*VAB*), sendo ambos os valores medidos em termos nominais.

$$LS = \frac{COE}{GVA} \quad (1)$$

No entanto, as implicações desta medida simplista são alvo de muito debate. Em particular as medidas clássicas de compensação dos trabalhadores nas contas nacionais (designadamente os salários e as contribuições pagas pela entidade patronal) omitem o rendimento do trabalho das pessoas que trabalham por conta própria. Consequentemente, na definição anterior, o peso dos salários ignora o rendimento do trabalho dos trabalhadores por conta própria. Em certos sectores, onde existe uma percentagem elevada de trabalhadores por conta própria no número total de trabalhadores¹²³, o que implica subestimar o numerador da expressão do peso dos salários não ajustado, a contribuição positiva do rendimento do trabalho pode causar alterações significativas no nível calculado do rácio do peso dos salários. É importante, por conseguinte, calcular um peso dos salários ajustado em função dos trabalhadores por conta própria, o designado peso ajustado dos salários. Nos parágrafos seguintes descrevem-se dois métodos que ajustam o peso dos salários de modo a tomar em consideração o rendimento do trabalho de quem trabalha por conta própria e debatem-se os elementos positivos e as desvantagens de cada um deles.

¹²² Ver, por exemplo, as questões suscitadas por Krueger (1999).

¹²³ É frequentemente o caso, por exemplo, nos sectores económicos da agricultura, caça, silvicultura e pescas (sectores A e B da Classificação internacional tipo, por indústria, de todos os ramos de actividade económica (ISIC) Revisão 3)

Presunções clássicas sobre o rendimento dos proprietários podem inflacionar em excesso o valor do peso dos salários...

Porque o rendimento misto (uma medida do rendimento de uma empresa sem personalidade jurídica) é difícil de quantificar e muitas vezes não é separado do excedente operacional nas contas nacionais, existe uma presunção clássica entre os economistas de que a compensação do trabalho por pessoa é equivalente entre os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores assalariados.¹²⁴ Perante esta presunção, o peso dos salários ajustado pode ser expresso como:

$$ALS_t^T = \frac{COE_t}{GVA_t} \times \frac{EMPN_t}{EMPE_t} \quad (2)$$

em que ALS_t^T representa o peso dos salários ajustado a nível total da economia, COE_t representa a compensação nominal dos trabalhadores no tempo t , GVA_t indica o VAB no tempo t e $EMPN_t$ e $EMPE_t$ representam o emprego total e o número total de trabalhadores no tempo t (ambos medidos em número de pessoas), respectivamente.

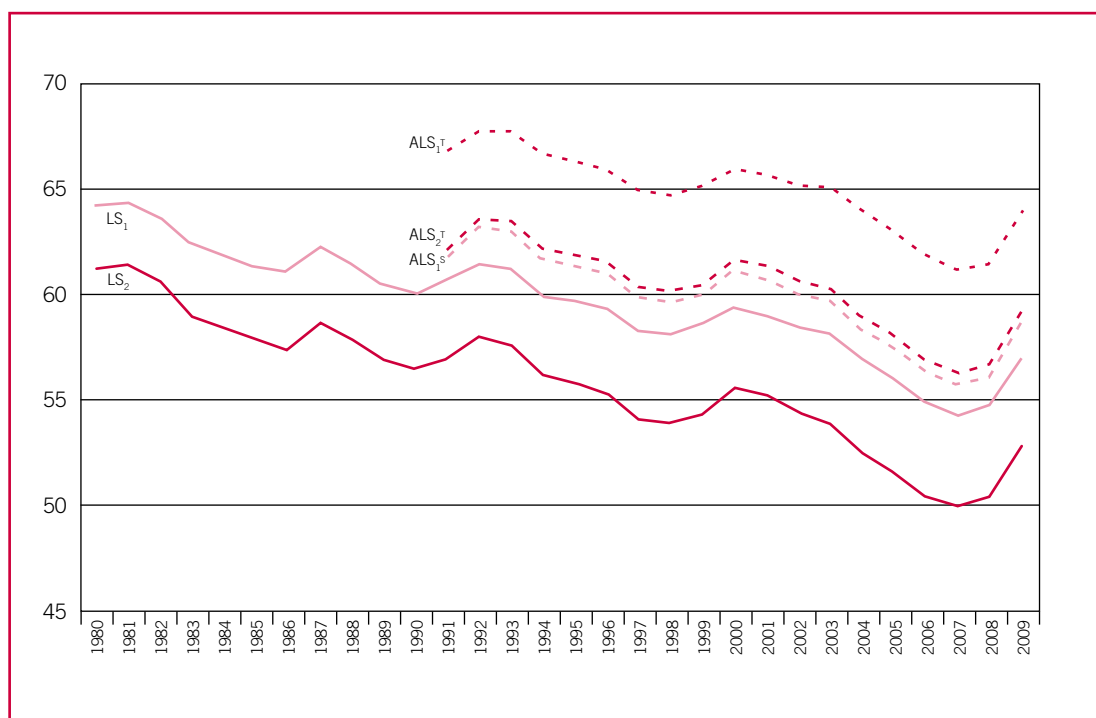
Importa referir que a medida para $EMPN$ e $EMPE$ também pode ser expressa em número de horas trabalhadas. De facto, esta medida do trabalho é preferível ao número de pessoas, porque uma simples contagem numérica dos trabalhadores pode esconder alterações no número médio de horas trabalhadas provocadas pela evolução do trabalho a tempo parcial ou o efeito de variações no número de horas extraordinárias, da ausência ao trabalho ou mudanças no número de horas normais. No entanto, a qualidade do número de horas trabalhadas nem sempre é clara. Em particular, os inquéritos estatísticos aos estabelecimentos e às famílias são difíceis de usar por causa da qualidade variável das estimativas sobre o número de horas trabalhadas e do grau de comparabilidade internacional. Em contraste, o emprego total é mais fácil de medir que o número de horas trabalhadas, pelo que, normalmente, é um valor genericamente mais disponível. No entanto, este número não reflecte as alterações na duração média de trabalho por trabalhador, os efeitos dos empregos múltiplos, nem o contributo dos trabalhadores por conta própria (nem as alterações na qualificação da mão-de-obra). Apesar destas aparentes desvantagens, a presente análise baseia-se no número de trabalhadores como medida do trabalho, por razões de disponibilidade dos dados.¹²⁵

Ao nível da economia total, embora a equação (2) seja vantajosa por utilizar dados já disponíveis sobre os salários e o emprego no cálculo do peso dos salários ajustado, revela-se problemática por várias razões. Em primeiro lugar, como Morel (2006) indica, é possível obter como resultado um peso dos salários superior à unidade quando se ajusta o peso dos salários de acordo com a equação (2) «devido a erros de medição nas variáveis ou a diferentes definições de trabalhadores por conta própria nas contas nacionais comparados com o inquérito ao emprego» (p. 5). Embora este efeito seja frequentemente menos susceptível de ser notado ao nível agregado, é bem patente quando aplicado a sectores individuais com uma percentagem elevada de trabalhadores

¹²⁴ Ver, por exemplo, Gollin (2002) e Bagnoli (2009).

¹²⁵ Ver Freeman (2008).

Figura A4 Alemanha: Ajustamentos do peso dos salários, 1980-2009 (rácio)



Fonte: Cálculos da OIT baseados em dados das seguintes bases de dados da OCDE: STAN (www.oecd.org/sti/stan) e ANA (www.oecd.org/std/ana).

por conta própria no emprego total. A presunção subjacente, no entanto, que os trabalhadores por conta própria e os trabalhadores por conta de outrem auferem a mesma compensação, é ainda mais problemática. De facto, é provável que a compensação dos trabalhadores por conta própria, quando comparada com a dos trabalhadores por conta de outrem, varie por sector. Por exemplo, é geralmente aceite que os trabalhadores que não são por conta de outrem do sector agrícola ganham mais que os trabalhadores por conta de outrem. Deste modo, o cálculo do peso dos salários neste sector, quando se aplica a equação (2), poderia ser sobrestimado, porque é comum o sector agrícola ter uma elevada percentagem de trabalhadores por conta própria no emprego total. Inversamente, os trabalhadores por conta própria, como os médicos que trabalham por conta própria no sector do serviço de saúde, tendem a ganhar mais que o trabalhador por conta de outrem médio, o que poderia resultar num peso dos salários subestimado.

... levando-nos a questionar medidas de ajustamento adequadas

Para resolver os problemas potenciais que podem advir quando se aplica o ajustamento «simples» produzido pela equação (2), Arpaia et al. (2009) sugerem uma variação desta medida do peso dos salários agregado. Defendem que se atribua a compensação de um trabalhador por conta de outrem médio num determinado sector de actividade económica aos trabalhadores por conta própria no mesmo sector. Nesse caso, este método calcula o peso dos salários ajustado como média ponderada do peso dos salários ajustado para cada sector i na economia e utiliza os pesos sectoriais no valor acrescentado

total como ponderações. Daí resulta a seguinte equação para cálculo do peso dos salários ajustado:

$$ALS_t^S = \sum_{i=1}^k \frac{COE_{i,t} \times EMPN_{i,t}}{gva_{i,t} \times EMPE_{i,t}} = \sum_{i=1}^k \frac{gva_{i,t}}{GVA_t} \times \frac{COE_{i,t}}{gva_{i,t}} \times \frac{EMPN_{i,t}}{EMPE_{i,t}} = \sum_{i=1}^k w_{i,t} \times als_{i,t} \quad (3)$$

Em que ALS_t^S representa o peso dos salários ao nível da economia total, calculado por aplicação de dados sectoriais; i representa um sector da economia; $COE_{i,t}$, $gva_{i,t}$, $EMPN_{i,t}$, $EMPE_{i,t}$, $w_{i,t}$ e $als_{i,t}$ indicam, para qualquer sector económico i no tempo t , a compensação nominal dos trabalhadores, o valor acrescentado bruto nominal, o emprego total (número de pessoas), os trabalhadores por conta de outrem (número de pessoas), o peso do valor acrescentado do sector na economia total e o peso dos salários ajustado, respectivamente. Idealmente, devem ser utilizados os dados mais desagregados (nível de três ou quatro dígitos da CITA ou das nomenclaturas nacionais), dependendo dos dados disponíveis.

Por último, importa registar que a classificação de actividades utilizada na nossa análise é a Classificação internacional tipo actividade, de todos os ramos de actividade económica (CITA), Revisão 3, das Nações Unidas.

Um exemplo ilustrativo

Esta secção explora mais detalhadamente as implicações das diferentes medidas do peso dos salários. Como foi explicado anteriormente, a medida do peso dos salários utilizada tem implicações directas no nível do peso observado.¹²⁶ A figura A1, em baixo, apresenta cinco medidas diferentes do peso dos salários para a Alemanha. Este país foi seleccionado a título meramente representativo, porque este mesmo fenómeno geral pode ser observado em todos os países que integram esta análise. A linha inferior (Raw_2) mostra o peso dos salários brutos que corresponde à equação (1), mas exclui os serviços pessoais, sociais e comunitários. O argumento para esta exclusão é que o valor acrescentado gerado por estes sectores é rendimento salarial, implicando que não envolve o conceito de peso dos salários.¹²⁷ Directamente acima desta linha está o peso dos salários brutos, Raw_1 , como descrito pela equação (1).

O limite superior do gráfico, Adj_1 , é o peso dos salários que corresponde à equação (2). Observamos, para a Alemanha, uma diferença de quase 0,1 pontos percentuais entre esta medida do peso dos salários e a medida não ajustada, Raw_1 . Embora não se apresente aqui, a diferença é muito mais acentuada ao nível sectorial, em particular nos sectores da agricultura, construção e serviços. Aplicando a mesma lógica que para Raw_2 , Adj_2 exclui o rendimento do trabalho e o valor (mínimo) acrescentado pelos serviços pessoais, sociais e comunitários. A agricultura, a caça, a silvicultura e as pescas também foram excluídas com base na presunção subjacente de que o peso

¹²⁶ Como esta análise tem por objectivo principal estudar a evolução das tendências que se verificam desde a crise económica no peso que os salários ocupam no produto, não se exploraram outras formas de ajustamento proeminentes na literatura especializada. Para um debate mais alargado e profundo sobre formas de ajustar o peso dos salários ao rendimento dos trabalhadores por conta própria, ver Gollin (2002), Morel (2006) e Krueger (1999).

¹²⁷ Ver Arpaia et al. (2009).

dos salários ajustado não é válido para estes sectores. De facto, notamos uma diferença entre 0,04 e 0,05 pontos percentuais entre os dois ajustamentos. Por último, Adj_3 aplica a equação (3). Os serviços pessoais, sociais e comunitários, bem como os sectores da agricultura, caça, florestas e pescas foram removidos. Adj_3 é bastante semelhante em valor a Adj_2 .

Vários autores, como Krueger (1999), Gollin (2002) e Morel (2006), exploraram outras formas de ajustamento, que podem ser utilizadas para calcular o nível do peso dos salários. Algumas delas incluem a atribuição de todo o rendimento de empresas sem personalidade jurídica ao trabalho, assumindo o mesmo *mix* de trabalho e capital no sector de empresas sem personalidade jurídica que no resto da economia, ou aplicando o rácio capital/trabalho do rendimento sem *mix* ao rendimento com *mix*. No nosso relatório, contudo, centramo-nos nas tendências do peso dos salários e não no seu nível, pelo que utilizamos o peso dos salários *não ajustado* Raw_1 da figura A1.

Análise do efeito de alterações na estrutura: Uma decomposição do peso dos salários

Para compreender a dinâmica do peso dos salários, é importante decompor a variação do peso dos salários agregado na contribuição das mudanças de estrutura sectorial e nas variações dos efeitos específicos dos sectores. Seguindo de Serres et al. (2002), Morel (2006) e Bagnoli (2009), aplica-se uma análise do efeito de alterações de estrutura para decompor as alterações no peso agregado dos salários nas contribuições intra-sectoriais e nas contribuições estruturais causadas pelo movimento de recursos humanos entre sectores.¹²⁸ As ponderações sectoriais são utilizadas para tomar em consideração a dimensão relativa de cada sector no VAB. A análise aplica o método utilizado por Morel (2006). As alterações no peso dos salários agregado da produção entre o período ($t-s$) e o período t são decompostas em três partes, como se segue:

$$\Delta LS_{i,t} = \sum_{i=1}^I (w_{i,t-s} \times \Delta LS_{i,t}) + \sum_{i=1}^I (LS_{i,t-s} \times \Delta w_{i,t}) + \sum_{i=1}^I (\Delta w_{i,t} \times \Delta LS_{i,t}) \quad (4)$$

em que $LS_{i,t}$ representa o peso dos salários agregado para a actividade i (das quais existem I actividades) no tempo t , e w_i representa o peso de cada actividade no VAB nominal.

Na equação anterior (4), o primeiro termo no lado direito da equação representa a alteração do peso dos salários agregada causada por variações no peso dos salários dentro das actividades (efeito de peso). O segundo termo indica a variação no peso dos salários causada por alterações no peso relativo de cada sector, calculada com base nas alterações do peso relativo do VAB nominal. Este valor indica o enviesamento da composição sectorial no peso dos salários agregado (efeito de alteração da estrutura). Por fim, considera-se que o último termo é um resíduo inexplicado.

¹²⁸ Os sectores da agricultura, caça, silvicultura e pescas foram excluídos desta análise por se considerar que seria mais apropriado incluir estes sectores numa análise do peso dos salários ajustado.

Bibliografia

Documentos de Referência

- Damayanti, A. 2010. *Low-paid workers in Indonesia*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.
- Deng, Q.; Li, S. 2010. *Low-paid workers in urban China*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.
- Fontes, A.; Pero, V. 2010. *Low-paid employment in Brazil*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.
- Grimshaw, D. 2010. *What do we know about low wage work and low wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, technical background report prepared for the *Global Wage Report*.
- Hall, D.; Corral, V.; van Niekerk, S. 2010. *The impact of the economic crisis on public sector pay*, Public Services International Research Unit paper (London, University of Greenwich).
- Lee, B.H.; Hwang, D. 2010. *Low-paid work in Korea*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.
- Oosthuizen, M.; Goga, S. 2010. *Low-paid work in South Africa*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.
- Peralta, T.; Guirao, E. 2010. *Low-paid workers in the Philippines*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.
- Velásquez Pinto, M.D. 2010. *Trabajadores con bajos salarios en Chile: Principales características y políticas*, national technical report prepared for the *Global Wage Report*.

Referências bibliográficas

- Al Faruque, A. 2009. *Current status and evolution of industrial relations system in Bangladesh*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (New Delhi, ILO).
- Altman, M. 2006. *Low wage work in South Africa*, Human Sciences Research Council, paper presented to World Bank Conference on Employment and Development, May (Berlin).
- Amerasinghe, F. 2009. *The current status and evolution of industrial relations in Sri Lanka*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (New Delhi, ILO).

- Anker, R. 2006. "Living wages around the world: A new methodology and estimates of internally comparable living wages", in *International Labour Review*, Vol. 145, No. 4, pp. 309–338.
- , Chernyshev, I.; Egger, P.; Mehran, F.; Ritter, J. 2003. "Measuring decent work with statistical indicators", in *International Labour Review*, Vol. 142, No. 2, pp. 147–177.
- Appelbaum, E. et al. (eds). 2003. *Low-wage America: How employers are reshaping opportunity in the Workplace* (New York, Russell Sage Foundation).
- Arpaia, A.; Pérez, E.; Pichelmann, K. 2009. *Understanding labour income share dynamics in Europe*, European Commission Economic Papers, 379 (.).
- Ashenfelter, O.C.; Farber, H.; Ransom, M.R. 2010. "Labor market monopsony", in *Journal of Labor Economics*, Vol. 28, No. 2, pp. 203–210.
- Australian Bureau of Statistics. 2009. *Average weekly earnings*, August 2009, explanatory notes. Disponível em: <http://www.abs.gov.au/AUSSTATS/abs@.nsf/Lookup/6302.0Explanatory%20Notes1Aug%202009?OpenDocument> [8 Sep. 2010].
- Bagnoli, P. 2009. "Real wages, productivity and the determinants of the labour share: A structural approach", Working Party No. 1 on Macroeconomic and Structural Policy Analysis, ECO/CPE/WP1(2009)6. (OECD)
- Beck, S.; Scherrer, C. 2010. "The German economic model emerges reinforced from the crisis", in *Global Labour Column*, No. 29 (University of the Witwatersrand, South Africa).
- Belser, P.; Rani, U. 2010. "Extending the coverage of minimum wages in India: Simulations from household data", ILO Conditions of Work and Employment Series No. 26, 2010 (Geneva, ILO).
- Bils, M. 1985. "Real wages over the business cycle: Evidence from panel data", in *Journal of Political Economy*, Vol. 93, No. 4, pp. 666–689.
- Boeri, T.; van Ours, J. 2008. *The economics of imperfect labor markets* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Bosch, G. Forthcoming. "Inequalities in the world of work: The effect of the crisis – the case of Germany", in D. Vaughan-Whitehead, (ed.), forthcoming.
- Bosch, G.; Mayhew, K.; Gautié, J. 2010. "Industrial relations, legal relations and wage setting", in J. Gautié and J. Schmitt (eds), 2010.
- Boushey, H.; Fremstad, S.; Gragg, R.; Waller, M. 2007. "Understanding low wage work in the United States", Centre for Economic Policy,
- Brown, W. 2010. "Negotiation and collective bargaining", in T. Colling and M. Terry (eds.): *Industrial relations: Theory and practice*, 3rd edn (Chichester, Wiley).
- Cardoso, A.; Gindin, J. 2009. "Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared", ILO Industrial and Employment Relations Department Working Paper No. 5 (Geneva, ILO).
- Caroli, E.; Gautié, J. (eds). 2008. *Low-wage work in France* (New York, Russell Sage Foundation).

- Chandoevrit, W. 2010. "The impact of the global financial crisis and policy responses in Thailand", in *TDRI Quarterly Review*, Vol. 25, No. 1, pp. 12–24.
- Chen, L.; Hou, B. 2008. "China: Economic transition, employment flexibility and security", in S. Lee and F. Eyraud (eds): *Globalization, flexibilization and working conditions in Asia and the Pacific* (Oxford, Chandos and Geneva, ILO).
- Cuesta, M. 2008, "Low wage employment and mobility in Spain", in *Labour*, Vol. 22 (Special Issue), pp. 115–146.
- Cunningham, W. 2007. *Minimum wages and social policy: Lessons from developing countries* (Washington, DC, World Bank).
- De Long, J.; Summers, L.H. 1986. "Is increased price flexibility stabilizing?", in *The American Economic Review*, Vol. 76, No. 5, pp. 1031–1044.
- de Serres, A.; Scarpetta, S.; de la Maisonnette, C. 2002. "Sectoral shifts in Europe and the United States: How they affect aggregate labour shares and the properties of wage equations", OECD Economics Department Working Paper No. 326.
- Devereux, P.J.; Hart, R.A. 2006. "Real wage cyclicality of jobs stayers, within-company job movers, and between-company job movers", in *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 60, No. 1, pp. 105–119.
- 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. 406–428.
- Duryea, S.; Pagés, C. 2002. "Human capital policies: What they can and cannot do for productivity and poverty reduction in Latin America", Inter-American Development Bank, Research Department Working Paper Series, No. 468.
- England, P. 2005. "Emerging theories of care work", in *Annual Review of Sociology*, Vol. 31, pp. 381–399.
- European Commission. 2003. *Employment in Europe 2003* (Brussels).
- . 2004. *Employment in Europe 2004* (Brussels).
- . 2005. *Employment in Europe 2005* (Brussels).
- . 2007. *Employment in Europe 2007* (Brussels).
- Federal Statistical Office of Germany. 2010. "2009: Gross earnings falling for the first time since the Federal Republic of Germany was founded", in Press Release No. 074/2010-03-03. Disponível em: http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/EN/press/pr/2010/03/PE10__074__812,templateId=renderPrint.psml [8 Sep. 2010].
- Fernández, M.; Meixide, A.; Nolan, B.; Simon, H. 2004. "Low wage employment in Europe", PIEP Working Paper, April.
- Fitoussi, J.-P.; Stiglitz, J. 2009. "The ways out of the crisis and the building of a more cohesive world", Observatoire Français des Conjonctures Économiques document de Travail No. 2009-17 (Paris, OFCE).
- Flassbeck, H. 2010. "Putting employment security first will diminish demand: A warning from Germany", in N. Pons-Vignon (ed.): *Don't waste the crisis: Critical perspectives for a new economic model* (Geneva, ILO), pp. 25–27.

- Folbre, N. 2001. *The invisible heart: Economics and family values* (New York, The New Press).
- Freeman, R. 1996. "The minimum wage as a redistributive tool", in *The Economic Journal*, Vol. 106, May, pp. 639–649.
- . 2008. "Labour productivity indicators: Comparison of two OECD databases. Productivity differentials and the Balassa-Samuelson effect". Retrieved from OECD Statistics Directorate website: <http://www.oecd.org/dataoecd/57/15/41354425.pdf> [8 Sep. 2010].
- Gautié, J.; Schmitt, J. (eds). 2010. *Low wage work in the wealthy world* (New York, Russell Sage Foundation).
- Ghayur, S. 2009. "Evolution of the industrial relations system in Pakistan", ILO Asia-Pacific Working Paper Series (New Delhi, ILO).
- Ghose, A.K. 1997. "Should there be a national minimum wage in India?", in *The Indian Journal of Labour Economics*, Vol. 40, No. 4, pp. 697–713.
- Gollin, D. 2002. "Getting income shares right", *Journal of Political Economy*, Vol. 110, No. 2, pp. 458–474.
- Gottschalk, P. and Moffitt, R. 2009, "The rising inequality of U.S. earnings" *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 23 N°4, pp. 3-24
- Guscina, A. 2006. "Effects of globalization on labor's share in national income", IMF Working Paper WP/06/294.
- Harrison, A.E. 2002. *Has globalization eroded labor's share? Some cross-country evidence* (Berkeley, CA, University of California and Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Hayter, S.; Weinberg, B. Forthcoming. "Mind the gap: Collective bargaining and wage inequality", in S. Hayter (ed.): *The role of collective bargaining in the global economy* (Cheltenham, Edward Elgar and Geneva, ILO).
- Hayter, S.; Stoevska, V. 2010. "Social dialogue indicators, trade union density and collective bargaining coverage", *International Statistical Inquiry 2008–09*, Technical Brief, Industrial and Employment Relations Department (Geneva, ILO).
- Hochschild, A.R. 1983. *The managed heart: Commercialisation of human feeling* (Berkeley, CA, University of California Press).
- Horn, G.; Dröge, K.; Sturn, S.; van Treeck, T.; Zwiener, R. 2009. "From the financial crisis to the world economic crisis: The role of inequality", IMK Report No. 41 (Dusseldorf, Hans Böckler Foundation, Macroeconomic Policy Institute and Foundation for European Progressive Studies).
- Howell, D.R.; Okatenko, A.; Diallo, M. 2008. "By what measure? A comparison of French and US labor market performance with new indicators of employment adequacy", PERI Working Paper Series (Amherst, MA, University of Massachusetts Amherst).
- Immervoll, H.; Pearson, M. 2009. "A good time for making work pay? Taking stock of in-work benefits and related measures across the OECD", IZA Policy Paper No. 3 (Bonn, Institute for the Study of Labour).

- Inter-American Development Bank. 2008. “Bad jobs, low wages, and exclusion” in *Economic and Social Progress Report 2008* (Washington, DC).
- International Institute for Labour Studies (IILS). 2008. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva, ILO/IILS).
- . 2010. *World of Work Report 2010: From one crisis to the next* (Geneva, ILO/IILS).
- International Labour Office (ILO). 2008a. *Global Wage Report 2008/09*. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/english/protection/condtrav/> [8 Sep. 2010].
- . 2008b. “Measurement of decent work”, Discussion paper for the Tripartite Meeting of Experts on the Measurement of Decent Work, Geneva, 8–10 Sep. 2008.
- . 2009a. *Key Indicators of the Labour Market*, 6th edn (Geneva).
- . 2009b. “Gender equality at the heart of decent work”, International Labour Conference 98th Session, Report VI, Geneva, 2009 (Geneva).
- . 2009c. “The impact of the financial and economic crisis: Wage fixing and policy responses”, conclusions of the Subregional High Level Conference, Sarajevo, 5–6 Nov. 2009. Disponível em: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/sarajevo09_conclusions.pdf [8 Sep. 2010].
- . 2009d. “Assessment and policy answers to the economic crisis”, conclusions of the High Level Tripartite Seminar on Wage Policy in Caucasus and Central Asia, Nicosia, 2–3 Nov. 2009. Disponível em: http://www.ilo.org/public/english/region/eurpro/geneva/download/events/cyprus2009/cyprus09_conclusions.pdf [8 Sep. 2010].
- . 2009e. *Panorama Laboral 2009. América Latina y el Caribe* (Lima, ILO Regional Office).
- . 2010. *Trends Econometric Models: a review of the methodology* (Geneva: ILO Employment Trends Unit), p. 8
- . 2010a. *Global Employment Trends for Youth* (Geneva).
- . 2010b. “Accelerating a job-rich recovery in G20 countries: Building on experience”, ILO report, with substantive contributions from OECD, to the Meeting of G20 Labour and Employment Ministers, 20–21 Apr. 2010, Washington, DC (Geneva).
- . 2010c. “Decent work for domestic workers”, report prepared for the *International Labour Conference*, 99th Session, Geneva, 2010 (Geneva).
- . 2010d. *The World Social Security Report 2010/11: Providing coverage in times of crisis and beyond* (Geneva).
- . 2010e. *Trends Econometric Models : A Review of the Methodology* (Geneva).
- International Labour Review. 2009. *Low-wage work in Europe and the United States*, Special Issue, Vol. 148, No. 4 (Geneva, ILO).
- International Monetary Fund (IMF). 2010a. *World Economic Outlook: Rebalancing growth* (April 2010) (Washington, DC).
- . 2010b. “The human cost of recessions: Assessing it, reducing it”, in *The Challenges of Growth, Employment and Social Cohesion*, discussion document prepared

- by the IMF and ILO, presented at the Joint ILO-IMF conference in cooperation with the office of the Prime Minister of Norway, Oslo, 13 Sept. 2010.
- . 2010c. *World Economic Outlook: Recovery risk and rebalancing* (October 2010) (Washington, DC).
- Jiang, S.; Lu, M.; Sato, H. 2009. "Happiness in the dual society of urban China: Hukou identity, horizontal inequality and heterogeneous reference", Global COE Hi-Stat Discussion Paper Series No. 020 (Tokyo, Hitotsubashi University).
- Kaufman, B.E. 2007. "The impossibility of a perfectly competitive labour market", in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 31, No. 5, pp. 775–787.
- Keynes, J.M. 2007 [1936]. *The general theory of employment, interest and money* (Basingstoke, Palgrave Macmillan).
- Khanna, G.; Newhouse, D.; Paci, P. 2010. "Fewer jobs or smaller paychecks? Labor market impacts of the recent crisis in middle-income countries", in *Economic Premise*, April (Washington DC, World Bank).
- Köllő, J. Forthcoming. "Labor market implications of the global crisis in Hungary 2008–2009", in D. Vaughan-Whitehead (ed.), forthcoming.
- Krueger, A.B. 1999. "Measuring labor's share", in *The American Economic Review*, Vol. 89, No. 2, pp. 45–51.
- Lee, S.; McCann, D. (eds). Forthcoming. *Regulating for decent work: New directions in labour regulation research* (Geneva, ILO and Basingstoke, Palgrave).
- Lee-Treweek, G. 1997. "Women, resistance and care: An ethnographic study of nursing auxiliary work", in *Work, Employment and Society*, Vol. 11, No. 1, pp. 47–63.
- Lemos, S. 2009. "Minimum wage effects in a developing country", in *Labour Economics*, Vol. 16, No. 2, pp. 224–237.
- Low Pay Commission 2008. *National Minimum Wage* (Norwich, The Stationery Office). Disponível em: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/2008_min_wage.pdf [8 Sep. 2010].
- . 2010. *National Minimum Wage* (Norwich, The Stationery Office). Disponível em: http://www.lowpay.gov.uk/lowpay/report/pdf/LPC_Report_2010.pdf [8 Sep. 2010].
- Lucifora, C.; McKnight, A.; Salverda, W. 2005. "Low-wage employment in Europe: A review of the evidence", in *Socio-Economic Review*, Vol. 3, No. 2, pp. 259–292.
- Majid, N. 2009. "The global recession and developing countries", ILO Employment Working Paper No. 40 (Geneva, ILO).
- Manning, A. 2003. *Monopsony in motion: Imperfect competition in labour markets* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- . 2010. "Imperfect competition in the labour market", CEP Discussion Paper No. 981 (London School of Economics and Political Science).
- Marlier, E.; Ponthieux, S. 2000. "Low wage employees in EU countries", in *Statistics in Focus, Population and Social Conditions*, 11/2000.
- Mason, G.; Salverda, W. 2010. "Low pay, working conditions, and living standards", in J. Gautié and J. Schmitt (eds), 2010.

- Mazzuchi, G. 2009. *Labour relations in Uruguay, 2005–2008*, DIALOGUE Working Paper No. 6 (Geneva, ILO).
- Messenger, J.C. 2009. “Work sharing. A strategy to preserve jobs during the global jobs crisis”, TRAVAIL Policy Brief No. 1 (Geneva, International Labour Office).
- Metcalf, D. 2009. “Nothing new under the sun: The prescience of W. S. Sanders’ 1906 Fabian Tract”, in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 47, No. 2, pp. 289–305.
- Morel, L. 2006. “A sectoral analysis of labour’s share of income in Canada”, unpublished paper (Ottawa).
- Muñoz de Bustillo Llorente, R.; Antón Pérez, J.I. 2007. “Low wage work in a high employment growth economy: Spain, 1994–2004”, in *Investigación Económica*, Vol. LXVI, No. 261, pp. 119–145.
- Murgai, R.; Ravallion, M. 2005. “Employment guarantee in rural India: What would it cost and how much would it reduce poverty?”, in *Economic and Political Weekly*, Vol. 40, No. 31, pp. 3450–3455.
- National Bureau of Economic Research (NBER). 2008. “Determination of the December 2007 peak in economic activity”, announcement from the Business Cycle Dating Committee, 1 December 2008 (Cambridge, MA, NBER). Disponível em: <http://www.nber.org/cycles/dec2008.html> [8 Sep. 2010].
- Neumark, D.; Wascher, W.L. 2008. *Minimum wages* (Cambridge, MA, MIT Press).
- Onaran, Ö. 2009. “From the crisis of distribution to the distribution of the costs of the crisis: What can we learn from previous crises about the effects of the financial crisis on labor share?” Political Economy Research Institute Working Paper No. 195 (Amherst, MA, University of Massachusetts).
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) 1996. “Earnings inequality, low-paid employment and earnings mobility”, in *OECD Employment Outlook* (Paris).
- . 2001. *Measuring Productivity. Measurement of aggregate and industry-level productivity growth*, OECD Manual (Paris).
- . 2006. *OECD Employment Outlook: Boosting jobs and incomes* (Paris).
- . 2009a. “Real wages, productivity and the determinants of the labour share: A structural approach”, document prepared for the Working Party No. 1 on Macroeconomic and Structural Policy Analysis (Paris).
- . 2009b. “Is work the best antidote to poverty?” in *OECD Employment Outlook: Tackling the jobs crisis* (Paris).
- . 2010. *OECD Employment Outlook: Moving beyond the jobs crisis* (Paris).
- OECD Database for STructural ANalysis (STAN). Disponível em: <http://www.oecd.org/sti/stan/> [8 Sep. 2010].
- OECD System of National Account (SNA). Disponível em: <http://www.oecd.org/std/ana>.
- Osterman, P. 2008. “Improving the quality of low-wage work: The current American experience”, in *International Labour Review*, Vol. 147, No. 2–3, pp. 115–134.

- Palley, T.I. 2009. "America's exhausted paradigm: Macroeconomic causes of the financial crisis and great recession", New American Contract Policy Paper (Washington, DC, The New America Foundation).
- Peng, F.; Siebert, W.S. 2008. "Real wage cyclicalities in Italy", in *Labour*, Vol. 22, No. 4, pp. 569–591.
- Pitts, S. 2008. "Job quality and black workers" (Berkeley, CA, Center for Labor Research and Education, University of California).
- Pollin, R.; Brenner, M.; Wicks-Lim, J.; Luce, S. 2008. *A measure of fairness: The economics of living wages and minimum wages in the United States* (Ithaca, NY, Cornell University Press).
- Pons-Vignon, N. (ed.). 2010. *Don't waste the crisis: Critical perspectives for a new economic model* (Geneva, ILO).
- Ransom, M.R.; Oaxaca, R.L. 2010. "New market power models and sex differences in pay", in *Journal of Labor Economics*, Vol. 28, No. 2, pp. 267–289.
- Ravallion, M.; Chen, S.; Sangraula, P. 2008. "Dollar a day revisited", World Bank Policy Research Working Paper No. 4620 (Washington, DC, World Bank).
- Robson, P., Dex, S.; Wilkinson, F.; Cortes, O.S. 1997. "Low pay in Europe and the USA: Evidence from harmonised data", Working paper No. 87 (Cambridge, ESRC Centre for Business Research, Cambridge University).
- . 1999. "Low pay, labour market institutions, gender and part-time work: Cross-national comparisons", in *European Journal of Industrial Relations*, Vol. 5, No. 2, pp. 187–207.
- Romans, F.; Preclin, V. 2008. "European Union Labour Force Survey – Annual results 2007", Eurostat Data in Focus No. 27/2008 (European Commission). Disponível em: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-QA-08-027/EN/KS-QA-08-027-EN.PDF.
- Rubery, J.; Grimshaw, D. Forthcoming. "Gender and the minimum wage", in S. Lee and D. McCann (eds), forthcoming.
- Russell, E.; Dufour, M. 2007. *Rising profit shares, falling wages shares* (Toronto, Canadian Centre for Policy Alternatives).
- 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.
- Salverda, W.; van Klaveren, M.; van der Meer, M. (eds). 2008. *Low-wage work in the Netherlands* (New York, Russell Sage Foundation).
- Salverda, W., Nolan, B.; Maitre, B.; Mühlau, P. 2001. *Benchmarking low-wage and high-wage employment in Europe and the United States: A study of new European datasets and national data for France, Germany, the Netherlands, the UK and the US*, European Low-Wage Employment Research Network (LoWER) (Amsterdam, LoWER).
- Sen, R. 2009. *Evolution of the industrial relations in West Bengal*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series (New Delhi, ILO).

- Solon, G.; Barsky, R.; Parker, J.A. 1994. "Measuring the cyclicalities of real wages: How important is composition bias?", in *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, No. 1, pp. 1–25.
- Stockhammer, E. 2009. *Determinants of functional income distribution in OECD countries*, IMK Studies No. 5/2009 (Düsseldorf, Macroeconomic Policy Institute).
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD). 2010. *Trade and Development Report 2010* (Geneva and New York, United Nations). Disponível em: http://www.unctad.org/en/docs/tdr2010_en.pdf [8 Sep. 2010].
- United States Department of Labor, Bureau of Labor Statistics. 2009. *A profile of the working poor, 2007*, Report No. 1012, March 2009. Disponível em: <http://www.bls.gov/cps/cpswp2007.pdf> [8 Sep. 2010].
- . 2010a. "Real earnings – January 2010", *news release*. Disponível em: http://www.bls.gov/news.release/archives/realer_02192010.pdf [8 Sep. 2010].
- . 2010b. "Real earnings – February 2010", *news release*. Disponível em: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/realer.pdf> [20 Oct. 2010].
- . Current Employment Statistics (CES) survey. Disponível em: <http://www.bls.gov/ces/data.htm> [8 Sep. 2010].
- Van Aardt, C.J.; Coetzee, M.C. 2009. *Personal income patterns and profiles for South Africa*, Bureau of Market Research Report 387 (Pretoria, University of South Africa).
- Vaughan-Whitehead, D. (ed.). Forthcoming. *Work inequalities in the crisis: Evidence in Europe* (Cheltenham, Edward Elgar and Geneva, ILO).
- . (ed.). 2010. *The minimum wage revisited in the enlarged EU* (Cheltenham, Edward Elgar and Geneva, ILO).
- Westergaard-Nielsen, N. (ed.). 2008. *Low-wage work in Denmark* (New York, Russell Sage Foundation).
- Wharton, A.S. 1999. "The psychosocial consequences of emotional labour", in *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 561, pp. 158–176.
- Wicks-Lim, J. 2008. "Mandated wage floors and the wage structure: New estimates of the ripple effects of minimum wage laws", in Pollin et al. (eds), 2008.
- Wolff, P. 2009. "Population and social conditions", Eurostat Statistics in Focus No. 46/2009 (European Commission). Disponível em: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-SF-09-046/EN/KS-SF-09-046-EN.PDF [8 Sep. 2010].
- Zelizer, V.A. 2002. "How care counts", in *Contemporary Sociology*, Vol. 31, pp. 115–119.

Apêndice estatístico

Índice

Quadro SA1: Salários médios	117
Quadro SA2: Salários mínimos	122
Quadro SA3: Desigualdade	126

Quadro SA1 do apêndice estatístico: Salários médios

O quadro SA1 apresenta as taxas médias de crescimento dos salários reais no período de 2000-09. Salvo indicação em contrário, o nível dos salários corresponde, em princípio, à remuneração bruta. Em alguns casos, quando estes níveis não estão disponíveis, são utilizados índices. Todos os dados sobre os níveis salariais são apresentados em valores mensais, tendo sido convertidos a partir da unidade em que se encontravam inicialmente expressos (ou seja, os dados semanais são multiplicados por 52 semanas e divididos por 12 meses). Embora tenham sido desenvolvidos esforços para obter dados sobre os salários de todos os trabalhadores, nos casos em que estes dados não estão disponíveis a cobertura respeita a um subgrupo do total de trabalhadores.

São indicadas as alterações nos salários e não nos níveis, porque as comparações entre os níveis salariais dos diversos países são influenciadas pela utilização de métodos de recolha de dados diferentes (ou seja, inquéritos aos agregados familiares versus inquéritos aos estabelecimentos) e pela cobertura dos trabalhadores a que se referem os dados de cada país. Para estimarmos o crescimento dos salários reais, começámos por calcular os salários reais, dividindo os salários nominais pelo índice de preços no consumidor (IPC).

Fontes dos dados

O quadro SA1 indica a fonte dos dados e se o serviço nacional de estatística de um país (ou, em alguns casos, outro organismo homólogo nacional) forneceu directamente dados ou orientações sobre as fontes de dados que consideram mais fiáveis.

A maior parte dos dados sobre salários foi obtida directamente dos serviços nacionais de estatística e, muitas vezes, em colaboração com estes. Em alguns casos, os dados foram obtidos de fontes internacionais, tais como a Comissão Económica das Nações Unidas para a Europa (UNECE). Adicionalmente, em relação a alguns países da América Latina e das Caraíbas, os salários médios foram estimados directamente pela OIT/SIALC (Sistema de Informação e Análise Laboral) com base em conjuntos de dados primários ao nível dos agregados familiares. Os dados sobre o IPC foram, de um modo geral, retirados da base de dados World Economic Outlook do Fundo Monetário Internacional.¹²⁹

¹²⁹ No caso do Brasil e dos Estados Unidos, onde os nossos homólogos nacionais recomendaram a utilização de um IPC alternativo, baseámo-nos em fontes nacionais fornecidas pelo IBGE brasileiro e pelo BLS norte-americano, respectivamente.

Quadro SA1 Salários médios

País/Território	Crescimento dos salários médios mensais reais, em % p.a.					Fonte	INE forneceu dados/assistência
	2000-05¹	2006	2007	2008	2009		
<i>Países avançados (seleccionados)</i>							
Austrália	1.1	3.2	5.0	-0.9	2.0	Gabinete de Estatística australiano	
Áustria	-0.2	1.4	1.4	-0.3	2.0*	Centro de Estatística da Áustria	X
Bélgica	0.9	-0.1	-1.2	-0.2	3.2*	Ministério da Economia belga	X
Canadá	0.0	0.4	2.1	0.5	1.3	Estatísticas do Canadá	X
Chipre	2.5	2.4	1.4	0.5	3.8*	Serviço de Estatística de Chipre	X
Dinamarca	1.2	0.7	3.0	-1.2	2.2*	Centro de Estatística da Dinamarca	X
Finlândia	2.3	1.8	2.2	1.2	3.3*	Centro de Estatística da Finlândia	X
França	0.6	0.5	1.5	2.7	-0.8*	Instituto Nacional de Estatística e de Estudos Económicos de França	X
Alemanha	-0.4	-0.9	-0.6	-0.4	-0.4	Serviço Federal de Estatística da Alemanha	X
Grécia	3.6	..	2.3*	1.0*	..	Serviço Nacional de Estatística da Grécia	X
Islândia	4.5	2.7	6.1	-4.9	-8.0	Centro de Estatística da Islândia	X
Irlanda	..	..	-1.3	-1.5*	1.5*	Serviço Central de Estatística da Irlanda	X
Israel	0.3	-0.3	6.2	-1.1	-2.6*	Gabinete Central de Estatística de Israel	X
Itália	0.3	0.4	0.1	-0.7	2.4*	Gabinete Nacional de Estatística de Itália	X
Japão	0.7	-0.3	-0.1	-1.9	-1.9	Ministério da Saúde, do Trabalho e da Assistência Social do Japão	X
Coreia (República da)	4.4	3.4	-1.8	-1.5	-3.3	Ministério do Trabalho da Coreia	X
Luxemburgo	0.9	0.8	1.5	0.3	1.5	STATEC Luxemburgo	X
Malta	-0.4	1.6	1.8	0.0	0.2	Serviço Nacional de Estatística de Malta	X
Países Baixos	0.1	1.0*	0.1*	1.2*	2.3*	Centro de Estatística dos Países Baixos	X
Nova Zelândia	1.3	-0.3	4.9	0.1	0.1	Centro de Estatística da Nova Zelândia	X
Noruega	2.4	2.3	4.9	1.9	1.0	Centro de Estatística da Noruega	X
Portugal	1.2	-0.1	0.7	2.0	..	Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social	X
Singapura	2.6	2.2	4.0	-1.0	-2.8	Centro de Estatística de Singapura	X
Espanha	-0.1	1.2	1.1	0.9	3.5	Instituto Nacional de Estatística de Espanha	X
Suécia	2.1	1.4	1.5	1.7	0.6*	Centro de Estatística da Suécia	X
Suíça	0.8	0.1*	0.9*	-0.4*	2.6*	Serviço Federal de Estatística Suíço	X
Reino Unido	2.3	1.8	0.6	0.8	-0.5	Instituto Nacional de Estatística do Reino Unido	X

Quadro SA1 (continuação)

País/Território	Crescimento dos salários médios mensais reais, em % p.a.					Fonte	INE forneceu dados/assistência
	2000-05 ¹	2006	2007	2008	2009		
Estados Unidos	..	..	..	-1.1	1.5	Gabinete de Estatísticas do Trabalho dos EUA	X
Estados Unidos	..	1.1	1.0	-1.0	2.2	Gabinete de Estatísticas do Trabalho dos EUA	X
África							
Argélia	-0.1	6.6	4.7	..	..	Serviço Nacional de Estatística da Argélia	X
Botsuana	2.1	0.1	3.0	-4.8	5.4	Serviço Central de Estatística do Botsuana	
Egipto	1.7	6.1	-0.8	..	..	Agência Central para a Mobilização Pública e para a Estatística do Egipto	X
Quênia	..	-1.8	0.9	..	..	Gabinete Nacional de Estatística do Quênia	
Malavi	12.5	-6.3	..	..	..	Serviço Nacional de Estatística do Malavi	X
Maurícia	3.2	-3.9	-2.5	-1.8	..	Serviço Central de Estatística da Maurícia	
Marrocos	..	-0.3	0.8	1.7	5.2	Fundo Nacional de Segurança Social de Marrocos	X
Reunião	..	0.1	1.4	..	..	Instituto Nacional de Estatística e de Estudos Económicos de França	
Senegal	2.5	2.2	..	..	..	Senegal Les salaires: état des lieux, tendances et evolution recentes, Momar Ballé Sylla, August 2009, mimeo	
África do Sul	..	..	1.0	0.0	3.5	Centro de Estatística da África do Sul	X
Suazilândia	-0.4	..	..	..	..	Serviço Central de Estatística da Suazilândia	
Tanzânia	7.1	..	..	..	..	Gabinete Nacional de Estatística da Tanzânia	
Tunísia	2.7	1.2	2.2	0.0	2.3	Instituto Nacional de Estatística tunisino	
Uganda	..	4.7	7.9	..	..	Gabinete de Estatística do Uganda	X
Zimbabué	-7.4	..	..	..	..	Serviço Central de Estatística do Zimbabué	
Ásia							
China	12.6	12.9	13.1	11.7	12.8	Gabinete Nacional de Estatística da China	
Hong Kong (China)	..	2.0	1.7	-4.1	-2.9	Departamento de Recenseamento e Estatística de Hong Kong	
Macau (China)	1.9	0.2	1.2	-0.8	1.8	Governo da RAE de Macau - Serviço de Estatística e Recenseamento	
Fiji	0.7	..	..	..	..	Gabinete de Estatística das Ilhas Fiji	
Índia	2.6	0.4	-0.6	8.3	..	Governo da Índia - Ministério de Estatística e Implementação de Programas	X

Quadro SA1 (continuação)

País/Território	Crescimento dos salários médios mensais reais, em % p.a.					Fonte	INE forneceu dados/assistência
	2000-05 ¹	2006	2007	2008	2009		
Indonésia	10.4	-6.1	-1.1	-2.4	-0.3	Centro de Estatística da República da Indonésia	X
Irão	..	8.0	0.0	..	..	Centro de Estatística do Irão	X
Malásia	3.5	0.0	3.2	-4.7	1.4	Departamento de Estatística da Malásia	X
Mongólia	2.4	20.9	25.1	25.0	3.1	Serviço Nacional de Estatística da Mongólia	X
Mianmar	-6.7	142.5	1.5	11.2	..	Departamento do Trabalho de Mianmar (retirado da base de dados Laborsta da OIT)	
Nepal	6.5	-0.5*	3.4*	3.7	3.9*	Governo do Nepal - Gabinete Central de Estatística	
Paquistão	2.5	..	7.2	2.4	..	Governo do Paquistão - Divisão de Estatística	X
Filipinas	-1.1	0.5	-1.0	-4.3	1.0	Serviço Nacional de Estatística das Filipinas	X
Sri Lanka	-0.7	1.1	-4.8	-4.6	1.6*	Departamento do Trabalho do Sri Lanka (retirado da base de dados Laborsta da OIT)	
Tailândia	-1.0	1.5	0.7	4.5	-1.6	Serviço Nacional de Estatística da Tailândia	
Europe Oriental e Ásia Central							
Arménia	14.2	16.3	14.1	8.1	12.6	Serviço Nacional de Estatística da Arménia	X
Azerbaijão	17.5	10.9	24.3	5.0	7.2	Comissão Estatal de Estatística da República do Azerbaijão	X
Bielorrússia	14.8	17.3	9.9	8.9	1.8	Centro Oficial de Estatística da República da Bielorrússia	X
Geórgia	13.8	24.8	21.2	32.2	2.0*	Serviço Nacional de Estatística da Geórgia	
Cazaquistão	10.2	10.2	16.1	-1.1	3.2	Agência de Estatística do Cazaquistão	
República do Quirguizistão	9.4	18.6	10.2	8.8	7.2	Comissão Nacional de Estatística da República do Quirguizistão	
Federação Russa	15.1	13.3	17.3	11.5	-3.5	Serviço Federal de Estatística da Rússia	X
Tajiquistão	16.7	25.6	24.2	18.2	18.3*	Comissão Estatal de Estatística do Tajiquistão	
Turquemenistão	29.4	..	..	4.0	7.4	Comissão Estatal de Estatística do Turquemenistão	
Usbequistão	22.1	..	..	..	..	UNECE	
Europa Central e Oriental							
Albânia	5.9	6.7	21.6	19.7	..	Instituto Nacional de Estatística da Albânia	X
Bósnia e Herzegovina	4.4	1.8*	8.2	8.6	8.6	Agência de Estatística da Bósnia e Herzegovina	X
Bulgária	1.9	3.4	11.3	13.0	10.4*	Instituto Nacional de Estatística Búlgaro	
Croácia	2.3	2.9	3.4	1.2	-0.2*	Gabinete Central de Estatística da República da Croácia	X

Quadro SA1 (continuação)

País/Território	Crescimento dos salários médios mensais reais, em % p.a.					Fonte	INE forneceu dados/assistência
	2000-05 ¹	2006	2007	2008	2009		
República Checa	4.1	3.1	4.4	0.7	0.2	Serviço de Estatística Checo	X
Estónia	6.6	11.6	13.0	3.2	-4.9	Centro de Estatística da Estónia	
Hungria	5.8	4.2	0.0	1.3	-3.5	Serviço Central de Estatística Húngaro	
Letónia	5.7	15.2	19.7	4.4	-6.8	Centro de Estatística da Letónia	X
Lituânia	3.4	13.0	13.9	7.5	-8.5	Centro de Estatística da Lituânia	
Macedónia (antiga República Jugoslava da Macedónia)	1.3	4.6	2.4	0.4	15.0	Relatório Mensal do Serviço Estatal de Estatística da República da Macedónia	
Moldávia (República da)	12.6	14.2	8.3	8.7	8.6	Gabinete Nacional de Estatística da Moldávia	X
Polónia	1.7	3.8	5.3	5.6	2.0	Serviço Central de Estatística da Polónia	X
Roménia	6.9	11.1	16.2	17.0	1.6	Instituto Nacional de Estatística Romeno	X
Sérvia	14.7	10.4	14.6	4.9	-10.6	Serviço de Estatística da República da Sérvia	X
Eslováquia	2.6	2.5	7.5	3.5	2.9	Serviço de Estatística da República da Eslováquia	X
Eslovénia	2.8	3.1	2.6	2.5	2.6*	Serviço de Estatística da República da Eslovénia	X
Turquia	..	2.6	1.1	0.2	1.7	TurkStat	X
Ucrânia	15.7	18.4	15.0	6.8	-8.9	Comissão Estatal de Estatística da Ucrânia	X

América Latina e Caribbas

Argentina	-4.0	6.3	10.8	12.7	12.4	Instituto Nacional de Estatística e Recenseamento argentino	
Brasil	-1.7	4.0	3.2	3.4	3.2	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)	X
Chile	0.7	0.6	2.8	0.6	4.4	Instituto Nacional de Estatística do Chile	
Colômbia	1.5	3.9	-0.3	-2.0	1.1	Banco Central da Colômbia	
Costa Rica	-0.4	2.5	5.3	0.0	..	OIT SIALC	
República Dominicana	-5.9	-0.4	4.1	-0.6	2.2	Instituto Nacional de Estatística e Recenseamento do Equador	
Equador	6.0	8.4	11.3	10.5	7.0	National Institute of Statistics and Census of Ecuador	
Guadalupe	..	0.4	1.2	..	..	Instituto Nacional de Estatística e Estudos Económicos de França	
Guiana	..	-5.2	-9.1	..	..	Instituto Nacional de Estatística e Estudos Económicos de França	
Honduras	1.3	1.3	6.1	..	..	OIT SIALCC	
Jamaica	-3.1	3.5	1.4	-6.2	1.0	Instituto de Estatística da Jamaica	X

Quadro SA1 (continuação)

País/Território	Crescimento dos salários médios mensais reais, em % p.a.					Fonte	INE forneceu dados/assistência
	2000-05 ¹	2006	2007	2008	2009		
Martinica	..	-1.1	0.6	..	..	Instituto Nacional de Estatística e Estudos Económicos de França	
México	3.3	3.1	1.3	-2.6	-5.0	México - Portal do Servicio Nacional del Empleo	
Panamá	-1.3	0.8	-3.4	-2.6	6.2	OIT SIALC	
Paraguai	-3.8	-2.1	-3.8	2.2	..	OIT SIALC	
Peru	-0.1	-2.4	-1.5	-3.2	..	OIT SIALC	
Porto Rico	0.8	0.4	1.5	-0.6	3.6	Gabinete de Estatísticas do Trabalho dos EUA	
Uruguai	-5.0	4.5	4.9	5.2	7.2	Instituto Nacional de Estatística do Uruguai	
Venezuela	0.5	18.6	6.3	1.9	..	OIT SIALC	
Médio Oriente							
Barém	-0.6	-2.4	5.1	5.2	-3.7	Autoridade Reguladora do Mercado de Trabalho do Reino do Barém	
Jordânia	0.6	0.6	3.4	-0.1	..	Departamento Jordano de Estatística	X
Koweit	1.5	..	..	..	..	Serviço Central de Estatística do Koweit	
Omã	..	..	5.1	-2.2	..	Ministério da Economia Nacional de Omã	
Qatar	..	..	6.7	..	..	Autoridade de Estatística do Qatar	
Arábia Saudita	0.2	-0.8	-1.7	..	..	Departamento Central de Estatística da Arábia Saudita	X
República Árabe Síria	..	..	-0.9	2.3	2.2	Gabinete Central de Estatística da Síria	X
Emirados Árabes Unidos	-0.2	0.1	..	..	..	Ministério da Economia dos EAU	X
Cisjordânia e Gaza	0.6	5.5	-0.6	1.9	-2.7	Gabinete Central de Estatística da Palestina	X

.. = Dados indisponíveis para este período. * Baseado em séries de dados secundários. ¹ Estimativa OIT

Nota: As taxas anuais de crescimento são geralmente calculadas com base em valores nominais fornecidos pela fonte indicada na coluna (g) e no IPC publicado pelo Fundo Monetário Internacional. Ver tb nota 129

Quadro SA2 do apêndice estatístico: Salários mínimos

O quadro SA2 apresenta informações sobre salários mínimos. As duas primeiras colunas respeitam à ratificação, em 1 de Janeiro de 2010, da Convenção n.º 26 sobre os métodos de fixação de salários mínimos, de 1928, e da Convenção n.º 131 sobre a fixação dos salários mínimos, de 1970. O valor «1» significa ratificação. Seguidamente, o quadro SA2 apresenta a taxa de crescimento anual dos salários mínimos reais entre 2006 e 2009. Por último, o quadro SA2 apresenta também os salários mínimos, expressos em dólares internacionais, utilizando como taxa de conversão a paridade do poder de compra (PPC) e para o último ano para o qual estão disponíveis dados sobre os salários mínimos. Para os países com mais do que um salário mínimo nacional, fornecemos uma estimativa da média dos diferentes salários mínimos.

Fontes dos dados

Os dados sobre salários mínimos foram retirados, na sua maioria, de fontes nacionais, existindo algumas fontes secundárias adicionais. Estes dados foram recolhidos ao longo dos anos pela OIT e colocados ao dispor do público na base de dados jurídica da OIT (<http://www.ilo.org/public/english/protection/condtravail/>). Para efeitos do presente relatório, esta base de dados foi complementada e actualizada.

Quadro SA2 Salários mínimos

País/Territórios	Ratificação da Convenção		Crescimento do salário mensal mínimo real, em % p.a.				Salário mínimo em PPC\$ (ano mais recente)
	No. 26	No. 131	2006	2007	2008	2009	
<i>Países avançados (seleccionados)</i>							
Austrália	1	1	0.1	3.2	1.8	-1.8	1597
Áustria	1		..	..	..	..	..
Bélgica	1		-0.3	2.1	-0.4	4.1	1492
Canadá	1		1.0	1.1	5.3	6.9	1325
Chipre			..	..	..	6.3	1044
França	1	1	1.1	0.4	0.0	1.2	1443
Alemanha	1		..	..	..	..	..
Grécia			2.9	5.0	-0.8	7.2	1096
Irlanda	1		-2.6	9.9	-3.0	1.7	1368
Israel			5.3	2.9	-0.8	-3.2	960
Itália	1		..	..	..	..	..
Japão	1	1	0.4	2.1	0.9	2.8	944
Coreia, República da	1	1	6.8	9.5	3.5	3.3	797
Luxemburgo	1		-0.2	-0.4	-0.9	3.7	1687
Malta	1	1	0.7	0.1	0.1	1.8	..
Países Baixos	1	1	-0.1	0.9	0.8	2.1	1606
Nova Zelândia	1		4.4	7.2	2.6	2.0	1367
Noruega	1		..	..	..	..	..
Portugal	1	1	-0.1	2.0	3.0	6.6	618
Singapore			..	..	..	..	..
Espanha	1	1	1.8	2.6	1.0	4.3	911
Suíça	1		..	..	..	..	..
Reino Unido			3.6	0.8	0.2	-0.9	1507
Estados Unidos			-3.1	10.4	7.9	11.0	1257

Quadro SA2 (continuação)

País/Territórios	Ratificação da Convenção		Crescimento do salário mensal mínimo real, em % p.a.				Salário mínimo em PPC\$ (ano mais recente)
	No. 26	No. 131	2006	2007	2008	2009	
África							
Argéria			17.3	-3.4	-4.6	-5.4	308
Angola	1		-15.0	11.4	17.6	-12.3	94
Benim	1		15.6	-1.2	-7.4	-2.1	106
Botsuana			-3.1	-1.0	-5.0	-7.5	159
Burquina Faso	1	1	4.1	0.3	-9.6	-2.5	124
Burundi	1		-2.8	-7.7	-19.6	-10.2	6
Camarões	1	1	-4.7	-1.1	14.0	-3.0	95
República Centro-Africana	1	1	..	..	..	..	..
Chade	1		-7.2	17.6	-7.7	-9.2	87
Comores	1		..	..	..	-4.6	..
Congo	1		..	..	..	-4.2	135
Congo (República Democrática do)	1		31.8	-14.3	..	..	219
Costa do Marfim	1		-2.4	-1.9	-5.9	-1.0	112
Egipto	1	1	-4.0	-9.9	-10.5	-14.0	14
Etiópia			-10.9	38.1	-20.2	-26.7	67
Gabão	1		84.4	-4.8	-5.0	-2.1	182
Gâmbia			..	..	..	-4.4	48
Gana	1		-9.2	-9.7	359.8	-1.0	123
Guiné-Bissau	1		..	..	..	..	..
Quênia	1	1	-2.1	-8.9	-11.6	5.6	205
Lesoto	1		-2.4	0.3	-2.9	-7.1	206
Libéria			..	..	..	-6.9	..
Líbia	1	1	..	..	..	..	273
Madagáscar	1		1.2	-0.1	2.6	-8.2	76
Malawi	1		-12.2	-7.4	34.7	-7.8	53
Mali	1		-1.5	-1.4	..	..	97
Mauritânia	1		..	..	..	-2.2	152
Maurícia	1		..	..	..	-5.2	173
Morocos	1		-3.2	-2.0	1.0	3.9	371
Moçambique			-2.0	5.4	..	..	..
Níger	1	1	-0.1	39.9	-10.1	-4.1	104
Nigéria	1		-7.6	-5.1	..	..	83
Ruanda	1		..	..	..	..	..
Senegal	1		-2.1	-5.5	-5.4	1.1	117
Serra Leoa	1		..	..	..	..	..
África do Sul	1		0.9	-1.1	-2.3	4.7	390
Sudão	1		-6.7	-8.1	-12.5	-10.1	84
Suazilândia	1	1	..	..	..	..	..
Tanzânia	1	1	-6.8	-6.6	22.8	-10.8	117
Togo	1		-2.2	-0.9	87.3	-1.9	98
Tunísia	1		-1.5	0.3	-0.3	-2.6	315
Uganda	1		-6.2	-6.4	-6.8	-12.4	7
Zâmbia	1	1	195.5	-9.6	-11.1	-11.8	77
Zimbabué	1		..	..	..	..	..
Ásia							
Afganistão			..	..	..	13.7	89
Bangladesh			..	-8.4	-7.2	-5.7	58
Butão			-4.8	-4.9	-7.7	-8.0	108
China	1		12.9	4.7	..	..	173
Fiji	1		..	..	..	..	300

Quadro SA2 (continuação)

País/Territórios	Ratificação da Convenção		Crescimento do salário mensal mínimo real, em % p.a.				Salário mínimo em PPC\$ (ano mais recente)
	No. 26	No. 131	2006	2007	2008	2009	
Índia	1		-5.8	-6.0	11.9	..	121
Indonésia			4.7	5.2	1.3	..	148
Irão			5.9	3.0	-4.3	..	541
Laos			100.1	-4.3	34.7	20.0	85
Mongólia			..	..	..	-5.9	159
Mianmar	1		..	..	..	..	..
Nepal		1	27.7	-6.0	29.4	-11.7	151
Paquistão			-7.3	42.3	16.5	-17.2	229
Papua Nova Guiné	1		..	..	..	151.4	249
Filipinas			1.4	0.6	-3.5	-3.1	379
Ilhas Salomão	1		-10.0	-7.1	127.2	-6.6	156
Sri Lanka	1	1	-7.5	16.3	4.4	..	93
Tailândia			-1.2	1.5	0.8	0.9	295
Vietname			19.6	27.2	-18.8	-1.8	85

Europa Oriental e Ásia Central

Armênia	1	1	12.1	27.7	14.7	16.0	144
Azerbaijão		1	-7.7	42.9	24.2	-1.5	121
Bielorrússia	1		14.4	5.1	1.8	-7.6	250
Geórgia			-8.4	-8.5	-9.1	-1.7	21
Cazaquistão			-8.0	-4.3	5.3	6.3	165
República do Quirguizistão		1	-5.3	208.5	-19.7	-6.4	20
Federação Russa			25.4	91.8	14.3	10.5	223
Tajiquistão			51.6	-11.6	149.1	-6.1	48
Usbequistão			15.7	11.3	43.1	31.9	..

Europa Central e Oriental

Albânia	1	1	15.9	11.7	2.2	3.6	329
Bósnia e Herzegovina	1		..	..	..	..	..
Bulgária	1		-0.7	4.6	9.2	6.5	292
Croácia			1.0	3.0	12.7	0.1	613
República Checa	1		8.0	-2.2	-6.0	-1.0	526
Estônia			6.8	12.6	9.5	0.1	426
Hungria	1		5.6	-2.9	-0.7	-0.6	498
Letônia		1	5.6	21.1	15.7	8.9	421
Lituânia		1	5.1	10.3	2.8	-4.0	428
Macedônia (antiga Rep. Jugoslava da Macedônia)		1	..	..	..	..	..
Moldávia (República da)		1	..	..	..	..	..
Polónia			4.8	1.6	15.4	9.5	628
Roménia		1	-0.1	12.7	28.4	5.2	320
Sérvia		1	-11.2	54.9	-11.1	26.7	376
Eslováquia	1		5.6	4.6	-3.8	8.9	485
Eslovénia		1	1.8	-1.6	2.8	3.1	855
Turquia	1		-0.9	1.3	-1.1	2.2	609
Ucrânia		1	10.5	1.9	5.0	6.1	311

América Latina e Caraíbas

Argentina	1		14.5	12.6	16.5	9.3	896
Baamas	1		-1.8	-2.4	-4.3	-2.0	787
Barbados	1		..	..	..	..	..

Quadro SA2 (continuação)

País/Territórios	Ratificação da Convenção		Crescimento do salário mensal mínimo real, em % p.a.				Salário mínimo em PPC\$ (ano mais recente)
	No. 26	No. 131	2006	2007	2008	2009	
Belize	1		..	..	-6.0	-2.0	388
Bolívia	1	1	9.0	-3.4	-3.5	8.3	215
Brasil	1	1	12.0	4.8	3.3	6.8	286
Chile	1	1	2.4	2.2	1.6	2.1	400
Colômbia	1		2.5	0.7	-0.5	3.3	390
Costa Rica	1	1	1.1	0.9	2.0	1.2	489
Cuba	1	1	..	..	..	..	..
República Dominicana	1		-7.0	8.3	-9.6	13.3	221
Equador	1	1	3.3	3.9	8.5	3.8	490
El Salvador		1	5.8	0.5	-2.1	7.4	304
Guatemala	1	1	1.6	-2.5	-5.8	4.2	344
Guiana	1	1	..	..	..	0.1	145
Haiti			-12.5	-8.3	-12.6	176.3	209
Honduras			5.1	3.8	-0.4	88.8	432
Jamaica	1		7.5	4.6	-5.2	0.4	310
México	1	1	0.4	-0.1	-1.1	-0.6	170
Nicarágua	1	1	7.6	6.2	-4.0	11.4	198
Panamá	1		5.0	0.5	-3.9	-2.4	451
Paraguai	1		2.2	1.7	-9.2	2.3	559
Peru	1		6.6	4.1	-1.9	-2.9	334
Trindade e Tobago			-7.7	-7.3	-10.8	-6.5	285
Uruguai	1	1	12.8	0.0	18.6	0.0	258
Venezuela	1		11.3	1.1	-0.3	-4.7	481

Médio Oriente

Iraque	1	1	..	..	..	..	..
Jordânia			9.0	-5.1	-13.0	37.3	261
Líbano	1	1	-5.3	-3.9	50.5	-1.2	..
Omã			..	..	..	-3.4	441
República Árabe Síria	1	1	67.0	-4.5	-10.1	..	207
Iêmen		1	..	..	..	..	..

.. = Dados indisponíveis para este período.

Notas: As taxas anuais de crescimento são geralmente calculadas com base em valores nominais e no IPC publicado pelo Fundo Monetário Internacional.

Os níveis de paridade do poder de compra representam a quantidade de bens que podem ser adquiridos nos Estados Unidos em dólares americanos, com o salário mínimo mensal de um determinado país.

Quadro SA3 do apêndice estatístico: Desigualdade

O quadro SA3 apresenta vários indicadores frequentemente utilizados para medir a desigualdade a nível nacional. As três primeiras colunas apresentam uma média simples da taxa de baixos salários em três períodos distintos: 1995-2000, 2001-06 e 2007-09. As colunas seguintes comparam os decis dos salários altos, medianos e baixos: D9 é o nível salarial acima do qual são pagos os primeiros 10% de trabalhadores, D5 é o salário mediano (que separa a distribuição dos salários em duas partes iguais) e D1 é o nível salarial abaixo do qual são pagos os últimos 10% de trabalhadores. Por conseguinte, D9/D1 é uma medida de desigualdade global entre os trabalhadores com salários altos e com salários baixos, que pode ser decomposta em desigualdade na metade superior da distribuição (rácios D9/D5) e desigualdade na metade inferior da distribuição (D5/D1). São fornecidas médias simples para os rácios D9/D1 e D5/D1 relativamente aos três períodos utilizados para o cálculo dos baixos salários.

Fontes dos dados

Os dados sobre desigualdade foram obtidos dos serviços nacionais de estatística, de fontes internacionais (como a OCDE) e de estudos sobre países específicos encomendados pela OIT. Para os países da América Latina e das Caraíbas, a desigualdade foi estimada directamente pela OIT/SIALC (Sistema de Informação e Análise Laboral) com base em conjuntos de dados primários ao nível dos agregados familiares.

Quadro SA3 Desigualdades

País/Território	Taxas de baixos salários			Rácios de decis,					
	1995-2000	2001-06	2007-09	D9/D1			D5/D1		
	1995-2000	2001-06	2007-09	1995-2000	2001-06	2007-09	1995-2000	2001-06	2007-09
<i>Países avançados (seleccionados)</i>									
Austrália	13.5	14.5	16.8	3.0	3.1	3.3	1.6	1.7	1.7
Áustria	..	15.4	16.2	..	3.3	3.4	..	1.7	1.8
Bélgica	12.4	12.1	12.7	2.7	2.8	2.8	1.6	1.6	1.6
Canadá	22.4	22.1	22.0	3.6	3.7	3.8	2.0	2.0	2.0
Dinamarca	8.5	11.1	12.0	2.5	2.6	2.7	1.5	1.5	1.6
Finlândia	5.4	4.6	5.3	2.2	2.3	2.3	1.4	1.4	1.4
França	..	..	..	3.1	3.0	..	1.6	1.5	..
Alemanha	16.6	19.2	21.2	3.1	3.2	3.3	17.0	1.9	1.9
Irlanda	19.1	19.5	21.7	3.6	3.8	3.8	1.8	1.9	1.9
Israel	23.8*	22.6*	22.1*	11.5*	11.4*	11.2*	4.7*	4.6*	4.5*
Japão	15.0	15.0	15.3	..	..	..	..	..	..
Coreia (República da)	23.2	24.5	25.6	3.8	4.3	4.7	1.9	2.0	2.1
Luxemburgo	14.5	20.1	..	3.0	3.4	..	1.6	1.7	..
Países Baixos	14.3	..	..	2.8	2.9	..	1.7	1.7	..
Nova Zelândia	14.0*	14.8*	14.2*	8.8*	7.9*	7.3*	4.6*	4.1*	3.8*
Noruega	..	..	..	2.0	2.1	3.0	1.4	1.5	1.5
Portugal	12.4	11.9	12.1	3.9	3.9	3.9	1.6	1.5	1.5

Quadro SA3 (continuação)

País/Território	Taxas de baixos salários			Rácios de decis,					
	1995–2000	2001–06	2007–09	D9/D1 1995–2000	2001–06	2007–09	D5/D1 1995–2000	2001–06	2007–09
Espanha	..	13.3	14.1	..	4.2	4.1	..	2.0	1.9
Suécia	5.7	6.2	..	2.2	2.3	..	1.4	1.4	..
Suíça	11.7	11.7	11.8	2.6	2.6	2.7	1.5	1.5	1.5
Reino Unido	20.5	20.6	20.8	6.8	7.0	7.2	3.3	3.2	3.3
Estados Unidos	24.8	23.8	24.5	4.6	4.7	4.9	2.1	2.1	2.1

África

Senegal	..	..	..	54.1	..	..	8.3	..	..
África do Sul	33.8	32.6	32.4	..	..	..	..	..	..

Ásia

China	..	..	..	..	..	..	..	..	..
China (nacionais)	21.6	19.5	21.7	..	..	..	..	..	..
China (migrantes)	..	66.5	42.6	..	..	..	..	..	..
Indonésia	27.4	27.2	28.9	16.2	12.1	15.5	..	..	..
Filipinas	..	13.9	14.4	9.1*	8.5*	..	3.1*	3.0*	..

Europa Oriental e Ásia Central

Armênia	..	..	28.6*	..	..	5.0*	..	..	2.6*
Azerbaijão	4.6	24.3	43.3	15.1	8.0	15.4	5.3	3.7	5.5
Cazaquistão	..	..	..	9.8*	7.6*	6.7*	..	..	..

Europa Central e Oriental

Albânia	..	..	..	4.1*	..	..	..	..	..
República Checa	14.6	16.3	16.8	2.8	3.0	3.1	1.7	1.7	1.7
Estônia	..	..	..	..	4.7	4.6	..	2.2	2.2
Hungria	21.8	22.6	..	4.2	4.4	..	1.9	1.9	..
Letônia	..	..	33.7*	..	..	7.8*	..	..	2.8*
Moldávia (República da)	..	21.6	23.8	..	5.1	4.7	..	2.3	2.3
Polónia	18.3	22.0	22.7	3.5	4.0	4.1	1.8	2.0	2.0
Eslováquia	..	..	..	..	3.5	3.7	..	1.8	1.9

América Latina e Caraíbas

Argentina	25.2	32.3	29.3	8.2	10.6	11.5	3.7	4.7	5.6
Brasil	..	22.9	22.1	10.4	9.7	8.5	3.4	3.5	3.3
Chile	19.5	17.3	14.7	..	..	..	..	..	..
Colômbia	..	31.5	30.8	..	9.5	9.8	..	4.2	4.2

Quadro SA3 (continuação)

País/Território	Taxas de baixos salários			Rátios de decis,					
				D9/D1			D5/D1		
	1995-2000	2001-06	2007-09	1995-2000	2001-06	2007-09	1995-2000	2001-06	2007-09
Costa Rica	19.4	24.8	24.3	8.1	8.4	7.7	3.5	3.5	3.2
Equador	29.8	30.1	27.6	9.3	8.8	7.2	4.0	3.9	3.1
Honduras	28.7	36.2	36.1	8.7	9.5	9.4	3.8	3.9	3.8
México	24.6	24.5	23.6	6.8	6.0	5.8	2.9	2.8	2.8
Panamá	24.4	12.7	36.8	8.5	8.8	7.6	3.5	3.7	3.5
Paraguai	30.4	31.7	30.7	8.5	8.3	7.5	4.1	4.3	4.1
Peru	29.1	26.6	25.5	7.9	7.4	7.6	3.3	3.1	3.2
Uruguai	31.0	30.8	31.8	8.0	8.8	12.3	4.2	4.9	4.9
Venezuela	26.0	26.6	23.2	7.8	6.8	4.6	3.6	3.3	2.7
<i>Médio Oriente</i>	..	..	..	..	..	..	..	..	..

.. = Dados indisponíveis para este período.

* Valores baseados no rendimento.