

Relatório global sobre os salários 2014/15

Salários e desigualdade de rendimentos

Relatório global sobre os salários 2014/15

Salários e desigualdade de rendimentos

Copyright © Organização Internacional do Trabalho 2015
First published 2015

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor em virtude do Protocolo 2 anexo à Convenção Universal sobre Direitos de Autor. No entanto, breves extratos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que mencionada a fonte.

Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou tradução devem ser dirigidos ao Serviço de Publicações da OIT (*Rights and Permissions*), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, ou por email: pubdroit@ilo.org. Os pedidos de autorização serão sempre bem-vindos. As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados poderão reproduzir cópias de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Por favor consulte o sítio www.ilo.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

Relatório global sobre os salários 2014/15: Salários e desigualdade de rendimentos

ISBN 978-92-2-828665-6 (versão pdf internet)

Também disponível em inglês: *Global Wage Report 2014/15: Wages and income inequality* ISBN 978-92-2-128664-6 (versão impressa) ISBN 978-92-2-128665-3 (versão pdf internet) ISBN 978-92-2-128666-0 (pub electrónica); árabe: ISBN 978-92-2-628665-8 (versão pdf internet); chinês: ISBN 978-92-2-528665-9 (versão pdf internet); francês: ISBN 978-92-2-228665-2 (versão pdf internet); russo: ISBN 978-92-2-428665-0 (versão pdf internet); e espanhol: ISBN 978-92-2-328665-1 (versão pdf internet).
Também disponível em francês como EPUB : ISBN 978-92-2-228666-9; Também disponível para Kindle e edição iBook.

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

A 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 da OIT estão disponíveis nas principais livrarias ou nos escritórios locais da OIT em vários países, podendo ser também diretamente obtidas na seguinte morada: Publicações da OIT, *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 de e-mail: pubvente@ilo.org.

Visite o nosso sítio na Internet: www.ilo.org/publns

Prefácio

O Relatório global sobre os salários 2014/15 apresenta as últimas tendências dos salários médios e uma análise do papel dos salários na desigualdade de rendimentos. A primeira parte do relatório mostra que nestes últimos anos o crescimento dos salários a nível mundial foi impulsionado pelas economias emergentes e pelas economias em desenvolvimento, onde os salários reais estão em alta desde 2007, apesar do seu crescimento ter abrandado em 2013 em relação a 2012. Nas economias desenvolvidas, em geral, os salários mantiveram-se estagnados em 2012 e 2013 e, em alguns países, ficaram abaixo do seu nível de 2007. Estas tendências são preocupantes.

A nível de um trabalhador ou de uma empresa individual, as repercussões imediatas dos altos ou baixos salários são evidentes. A nível nacional, os efeitos sobre a procura agregada e o emprego são específicos de cada contexto e não podem ser previstos ou avaliados sem ter em conta o nível dos salários em relação à produtividade, o grau de abertura do país em questão e a dimensão relativa das diferentes componentes da procura agregada. Ao nível internacional, se muitos países aplicarem políticas de moderação salarial, é provável que o resultado seja negativo. No ambiente atual, em que existe o risco da economia global deslizar para um período de baixo crescimento, seria desejável que o crescimento salarial fosse mais forte nos países onde os salários no passado não acompanharam o crescimento da produtividade. Como o relatório demonstra, em alguns países já se assiste a uma reorientação das políticas nesta direção.

A segunda parte do relatório debruça-se sobre o papel dos salários na desigualdade de rendimentos. A questão das desigualdades tornou-se um assunto de interesse crescente nos últimos anos em todo o mundo, e tem havido uma maior consciência de que o aumento das desigualdades não só compromete os objetivos de justiça social, mas também pode ter consequências económicas negativas. Com a adoção da Declaração de 2008 sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, os membros da OIT renovaram o seu compromisso de prosseguir políticas relativas a salários e rendimentos tendo em vista garantir uma participação justa nos frutos do progresso para todos e reconheceram que para se obterem resultados justos para todos, se tornou ainda mais necessário promover a coesão social e combater a pobreza e as crescentes desigualdades.

Em muitos países, a distribuição dos salários e do emprego remunerado tem sido um fator chave nas tendências recentes em matéria de desigualdade. Isto destaca a importância dos aspetos institucionais e políticas do mercado de trabalho – nomeadamente o salário mínimo e a negociação coletiva - que têm um efeito sobre a distribuição de rendimento.

As disparidades salariais entre homens e mulheres, e entre nacionais e migrantes, continuam a ser significativas e podem ser explicadas parcialmente através das diferenças no plano da experiência, da educação, da profissão e de

outras características relativas ao mercado de trabalho. A implementação de políticas eficazes de luta contra a discriminação, juntamente com outras políticas que tratem as causas subjacentes a estas disparidades salariais, constitui um meio concreto para avançar para uma maior justiça social e redução da desigualdade.

O relatório também mostra que os grupos com baixos rendimentos dependem de forma desproporcionada das transferências sociais ou de rendimentos provenientes do trabalho por conta própria. Na verdade, em quase todos os países, as fontes de rendimento são mais diversificadas no topo e na base da distribuição do rendimento dos agregados familiares do que no meio, onde as famílias dependem, bastante mais, dos salários. Isto mostra a importância de assegurar a coerência entre as políticas salariais e a proteção social através da criação de emprego remunerado para reduzir a desigualdade.

Espero que, além do próprio relatório, a abordagem aqui apresentada seja útil para que os mandantes da OIT identifiquem, no seu contexto específico, a combinação adequada de políticas de salários, emprego, promoção das empresas, proteção social e outras políticas que sejam mais propícias à conjugação de um maior crescimento económico com um decréscimo da desigualdade do rendimento. É também meu desejo que o relatório permita aos decisores políticos compreender a importância de incluir as questões relativas aos salários, como parte dos esforços a nível internacional para coordenar as políticas macroeconómicas e promover a justiça social.



Guy Ryder
Diretor-Geral da OIT

Índice

Prefácio	v
Agradecimentos	xiii
Sumário Executivo	xv

Parte I. Principais tendências nos salários

1	Introdução	1
2	Tendências do crescimento médio dos salários na economia global	3
3	Economias Desenvolvidas	6
3.1	Salários Médios: variação entre os países	6
3.2	A produtividade supera o crescimento dos salários.	8
3.3	A quota parte dos rendimentos do trabalho	11
4	Tendências nas economias emergentes e em desenvolvimento	14
4.1	Maior crescimento salarial	14
4.2	A quota parte (peso) do rendimento do trabalho pode baixar apesar do crescimento elevado dos salários	16
5	Para uma convergência progressiva dos salários médios?	20

Parte II. Salários e Desigualdade de Rendimentos

6	Introdução: O papel dos salários na desigualdade dos rendimentos dos agregados familiares	21
6.1	O contexto: crescimento da desigualdade a longo prazo em muitos países desde a década de 1980	21
6.2	A gama de respostas políticas perante a desigualdade	22
7	Tendências mistas recentes na desigualdade de rendimento	23
7.1	Avaliação da desigualdade entre a “classe alta e a classe baixa” e a desigualdade na “classe média”.	23
7.2	Economias desenvolvidas: tendências mistas da desigualdade num contexto de rendimentos generalizados em estagnação ou em declínio	26
7.3	Economias emergentes e em desenvolvimento: variações da desigualdade num contexto de aumento generalizado dos rendimentos	27
8	Desigualdade: O papel dos salários e do emprego remunerado	31
8.1	Analisar a forma como os salários afetam as mudanças na desigualdade.	31

8.2	Analisar a forma como os salários afetam as mudanças na desigualdade	31
8.3	Economias desenvolvidas: Perdas de emprego e cortes nos salários como os principais fatores nas alterações da desigualdade . .	32
8.4	As economias emergentes e em desenvolvimento: Um papel fundamental dos efeitos mercado de trabalho	36
9	Relacionar a desigualdade com fontes de rendimento	39
9.1	Economias desenvolvidas: desagregar as fontes de rendimento	39
9.2	Economias emergentes e em desenvolvimento: Um quadro variado e em evolução	45
10	Disparidades salariais: quais os trabalhadores que ganham menos e por quê?	49
10.1	A disparidade salarial com base nas questões de gênero	50
10.2	A disparidade salarial relacionadas com os emigrantes	56
10.3	A disparidade salarial na economia informal	60

Parte III Respostas de política dirigidas aos salários e à desigualdade

11	Introdução: O desafio das políticas	63
12	Políticas do mercado de trabalho dirigidas aos salários e à desigualdade (distribuição primária)	65
12.1	O papel das políticas com influência direta sobre os salários e a distribuição salarial	65
12.2	O papel das políticas com influência indireta sobre os salários e a distribuição salarial	69
13	Políticas orçamentais dirigidas aos salários e desigualdade (Distribuição secundária)	70
13.1	O papel dos impostos	70
13.2	O papel da proteção social e a sua relação com as políticas do mercado de trabalho	71
14	Conclusão: Ações políticas combinadas podem atuar sobre a desigualdade e a promoção do emprego e favorecer a procura agregada	72

Anexos

Anexo I	Tendências globais dos salários: Questões metodológicas	75
Anexo II	Definições, conceitos e questões relativas aos dados.	84
Anexo III	Evolução da desigualdade de rendimentos dos agregados familiares	98
Anexo IV	Decompondo as diferenças salariais	100
Notas		102

Bibliografia	113
---------------------------	-----

Figuras

1. Crescimento económico médio anual, 1995-2013.....	3
2. Crescimento médio anual dos salários reais globais, 2006-13.....	5
3. Crescimento médio anual dos salários reais globais no G20, 2006-13	5
4. Crescimento médio anual dos salários reais globais nas economias desenvolvidas, 2006-13	6
5. Índice dos salários médios reais para os países desenvolvidos do G20, 2007-2013	7
6. Índice dos salários médios reais para alguns países europeus mais afetados pela crise, 2007-2013	7
7. Tendências do crescimento dos salários médios e da produtividade do trabalho nas economias desenvolvidas (índice), 1999-2013	8
8. Produtividade do trabalho, salários reais e estimativa da remuneração real por trabalhador: economias desenvolvidas (índices), 1999-2013	9
9. Crescimento real da remuneração do trabalho por trabalhador e crescimento da produtividade do trabalho nas economias desenvolvidas mais importantes, deflacionadas pelo IPC e pelo PIB, 1999-2013	10
10. Parte do rendimento do trabalho ajustada nos países desenvolvidos do G20, 1991-2013	12
11. Parte do rendimento do trabalho ajustada em países europeus selecionados, mais afetados pela crise, 1991-2013	12
12. Crescimento dos salários reais médios nas economias emergentes e nas economias em desenvolvimento, por região, 2006-2013.....	14
13. Crescimento dos salários reais nas grandes economias emergentes e nas economias em desenvolvimento, 2012-2013	15
14. Trabalhadores como parte do emprego total, 1999 e 2013	16
15. Parte do rendimento ajustado ao trabalho no México e na Turquia, 1995-2013	17
16. Parte do rendimento do trabalho não ajustado na China, 1992-2011	17
17. Parte do rendimento do trabalho na Federação Russa, 1995-2012.....	18
18. Evolução da produtividade do trabalho e dos salários na África do Sul, 1994-2011	18
19. Distribuição dos salários médios mensais globais em 2000 e 2012.....	19
20. Medidas de medição das desigualdades	25
21. Desigualdade numa amostra de economias desenvolvidas durante os anos da crise, 2006-2010: (a) desigualdade entre o topo e a base (D9/D1); (b) desigualdade na classe média (D7/D3)	27
22. Desigualdade numa amostra de economias emergentes e economias em desenvolvimento na última década: (a) desigualdade entre o topo e a base (D9/D1); (b) desigualdade na classe média (D7/D3)	28

23. Evolução recente do rendimento real das famílias em países seleccionados	30
24. Efeito do mercado de trabalho: efeito dos salários e efeito do emprego ..	32
25. Evolução da desigualdade entre os dez por cento da classe mais alta e os dez por cento da classe mais baixa (D9/D1) nas economias desenvolvidas, 2006-2010	33
26. Evolução da desigualdade na classe média (D7/D3) nas economias desenvolvidas, 2006-2010	35
27. Evolução da desigualdade entre os dez por cento da classe mais alta e os dez por cento da classe mais baixa (D9/D1) em economias seleccionadas emergentes e em desenvolvimento, em anos seleccionados	37
28. Evolução da desigualdade na classe média (D7/D3) em economias seleccionadas emergentes e em desenvolvimento, em anos seleccionados ...	37
29. Parte dos salários no rendimento das famílias, ano mais recente: economias desenvolvidas seleccionadas e média europeia	40
30. Rendimentos dos agregados familiares por grupo e fonte em economias desenvolvidas seleccionadas, ano mais recente	41
31. Crescimento real dos rendimentos dos agregados familiares por fonte de rendimento para os 10 por cento da base e do topo, Espanha e Roménia, 2006-2010	42
32. Quota parte dos salários no rendimento dos agregados familiares: economias emergentes seleccionadas e economias em desenvolvimento, ano mais recente	46
33. Rendimentos dos agregados familiares por grupo e fonte, em economias emergentes seleccionadas e economias em desenvolvimento, ano mais recente	47
34. Crescimento real dos rendimentos dos agregados por fonte de rendimento para os 10 por cento do topo e da base, economias seleccionadas emergentes e em desenvolvimento, 2001-02 e 2010-2012	48
35. Disparidade salarial relacionada com a maternidade em economias seleccionadas emergentes e em desenvolvimento, ano mais recente	52
36. Disparidades salariais explicadas e não explicadas relacionadas com as questões de género, em países seleccionados, ano mais recente	53
37. Eliminação da penalização salarial não explicada relacionada com as questões de género: disparidade salarial média antes e depois de ajustamento em economias seleccionadas, ano mais recente: (a) economias desenvolvidas; (b) economias emergentes e economias em desenvolvimento	55
38. Distribuição salarial e distribuição salarial contrafactual, Estados Unidos e Federação Russa, ano mais recente	56
39. Disparidade salarial explicada e não explicada entre os migrantes e os nacionais, em países seleccionados, último ano	57
40. Eliminação da penalização salarial não explicada relacionada com a migração: disparidade salarial média antes e depois do ajustamento em países seleccionados, último ano	59

41. Distribuição salarial e distribuição contrafactual salarial, Chipre e Espanha, último ano	59
42. Disparidade salarial relacionada com a informalidade explicada e não explicada em países selecionados da América latina, ano mais recente. . .	61

Caixas

1. O que são os salários?	4
2. A base de dados global da OIT sobre os salários	5
3. O efeito de composição	8
4. A relação entre salários, remuneração do trabalho, diferentes deflatores e produtividade do trabalho	9
5. O que se entende pela expressão “classe média”?	24
6. A maior queda na desigualdade do rendimento na União Europeia durante a Grande Recessão: O caso surpreendente da Roménia	44
7. A disparidade salarial relacionada com a maternidade	51
8. A informalidade e a segmentação do mercado de trabalho na Argentina	61

Figuras dos Anexos

A1. As componentes do rendimento familiar	84
A2. Ilustração das componentes do rendimento do agregado familiar	87

Quadros dos Anexos

A1. Agrupamentos Regionais	76
A2. Cobertura da Base de dados global sobre os salários da OIT, 2013 (%) ..	77
A3. Cobertura da Base de dados da OIT Global Wages Database, 2006-13 ..	77
A4. Guia dos parâmetros das escalas de equivalência.	87
A5. Fontes de dados relativos às economias emergentes e às economias em desenvolvimento	89
A6. Anos de referência relativos às economias emergentes e às economias em desenvolvimento	89
A7. Distribuição da amostra completa por país e ano	91
A8. A representatividade da amostra (população com idade igual ou superior a 16 anos)	92

Caixas dos Anexos

A1. Conceitos e definições	85
A2. Medir o rendimento do agregado familiar per capita	87

Agradecimentos

Principais contributos

O relatório foi elaborado pela equipa do Serviço dos Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações de Trabalho e Condições de Trabalho (INWORK) da OIT, com contributos de outros colegas de outros departamentos da OIT em Genebra e de Escritórios exteriores, sob a responsabilidade de Philippe Marcadent, chefe de INWORK. O editor principal do relatório foi Patrick Belser. Rosalía Vázquez Álvarez dirigiu a análise da parte II e coordenou as contribuições dos consultores e a revisão técnica interpares. Kristen Sobeck atualizou a Global Wage Database da OIT, e elaborou e redigiu as análises para a parte I. Nicolas Maître colaborou na investigação. Chris Edgar e Charlotte Beauchamp coordenaram a edição, publicação e tradução, para além de gerir a análise anónima interpares do relatório. Inês Gomes participou na elaboração dos gráficos. Sandra Polaski, Diretora-geral Adjunta de Políticas da OIT, contribuiu ativamente para o conteúdo político do relatório.

Contributos específicos

A parte II do relatório teve como base um projeto de investigação coordenado por Rosalía Vázquez Álvarez. O projeto incluiu a análise de dados e as contribuições de Roxana Maurizio (Universidade Nacional de General Sarmiento y CONICET, Argentina), Aico Peter Van Vuuren (Universidade de Amsterdão), Ingrid Woolard (Universidade da Cidade do Cabo), Youngjian Hu (Universidade de Finanças e Ciências Económicas de Tianjin, China), Li Shi y Wan Haiyuan (Escola de Ciências Económicas e Administração, da Universidade Normal de Beijing, China, e Instituto de Estudos Sociais, Comissão Nacional de Desenvolvimento e Reforma, China) e Uma Rani (Departamento de Pesquisa da OIT). Marianne Furrer prestou assistência a Uma Rani na investigação para a parte II.

A revisão técnica interpares correspondente à parte II, realizada para além da análise geral interpares do relatório, foi conduzida por Miguel Portela (Universidade do Minho, Braga, Portugal) e Andrea Regoli e Antonella D'Agostino (da Universidade de Nápoles «Parthenope»).

Os excertos sobre a disparidade salarial na classe média e a disparidade salarial relacionada com a maternidade obtiveram-se graças à amável contribuição de Alexandre Dormeier Freire (Instituto de Altos Estudos Internacionais e de Desenvolvimento, Genebra) e Damian Grimshaw e Jill Rubery (ambos da Escola de Comércio de Manchester).

As estimativas mundiais e regionais da parte I do relatório baseiam-se no mesmo método (explicado no anexo I) utilizado na edição anterior do Relatório Global sobre os Salários. Este método foi formulado por Malte Luebker (Escritório Regional da OIT para a Ásia e Pacífico), em colaboração com Rafael Diez de

Medina e Mónica Castillo (ambos do Departamento de Estatística da OIT), com base numa proposta de Farhad Mehran (consultor da OIT). En 2011, Yves Tillé (Instituto de Estatística, Universidade de Neuchâtel), Yujin Jeong (Universidade Americana, Washington, DC), Joseph L. Gastwirth (Universidade George Washington, Washington, DC) e Joyup Ahn (Instituto de Estudos Laborais da Coreia) submeteram o método a uma análise inter pares.

Agradecimentos especiais

Agradecemos de modo especial a Manuela Tomei, Diretora do Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade da OIT, pelo seu apoio e orientações.

Um agradecimento especial também aos institutos nacionais de estatística, que nos ajudaram nas atividades de recolha de dados. Gostaríamos também de agradecer a toda a equipa de ILO/SIALC (Sistema de Informação e Análise Laboral da América Latina e Caraíbas), do Panamá, em particular, a Bolívar Pino por nos facilitar os dados sobre salários para a América Latina e Caraíbas, e a Malte Luebker (Escritório Regional da OIT para a Ásia e Pacífico) por partilhar dados sobre salários da Ásia e proporcionar novas estimativas sobre o crescimento dos salários reais na Índia. O nosso agradecimento especial a Sangheon Lee (OIT, Genebra), que fez parte da equipa de colaboradores principais das edições anteriores do relatório, e que nos prestou orientação na presente edição. Agradecemos também a ajuda preciosa prestada por Edgardo Greising, Francisco Guerreiro y Marie-Claire Sodergren (OIT, Genebra) pela incorporação no ILOSTAT dos dados utilizados para o presente relatório. Não podemos também deixar de agradecer a Ekkehard Ernst, Salwa Haidar e Christian Viegelahn, por facilitar os dados da publicação *Employment Global Trends* da OIT. Também merece o nosso agradecimento Najati Ghosheh, por nos indicar continuamente as publicações científicas mais recentes.

Pelos contributos e observações muito úteis, agradecemos às seguintes pessoas: Laura Addati, Azita Berar Awad, Janine Berg, Duncan Campbell, Juan Chacaltana, Harvey Clavien, Rigoberto García, David Glejberman, Susan Hayter, Richard Horne, James Howard, Martine Humblet, Iyanatul Islam, Samia Kazi Aoul, Michele Leighton, Nomaan Majid, Andres Marinakis, Adriana MataGreenwood, Jesse Mertens, Irmgard Nübler, Martin Oelz, Shauna Olney, Natalia Popova, Stephen Pursey, Wolfgang Scholz, Steven Tobin, Raymond Torres, Daniel Vaughan-Whitehead, e às quatro pessoas anónimas que realizaram a análise inter pares.

Fontes dos dados

O presente relatório baseia-se em parte em dados provenientes do Eurostat, das estatísticas EU-SILC, de 2003 a 2010 inclusive, e também em dados do PSID dos EU. Todas as conclusões retiradas dos dados são da inteira responsabilidade dos autores.

Sumário Executivo

Parte I Principais tendências nos salários

Contexto

Nos últimos anos tem-se intensificado o debate sobre o papel económico dos salários. A nível empresarial os salários representam um custo para as empresas. A nível nacional o efeito líquido de salários mais elevados ou mais baixos depende do sentido e da magnitude relativos dos efeitos dos salários no consumo das famílias, no investimento e nas exportações líquidas. Na zona euro, as preocupações com o défice na procura agregada decorrentes de um consumo insuficiente das famílias concentraram a atenção nos salários, e muitos comentadores assinalaram a descida ou a estagnação dos salários como um fator de aumento do risco de deflação. Em algumas economias emergentes e em desenvolvimento tem sido dedicada maior atenção aos salários enquanto componente chave das estratégias globais para reduzir a pobreza e a desigualdade.

O crescimento global dos salários desacelerou em 2013 comparativamente a 2012, e ainda tem de recuperar para as taxas anteriores à crise

O crescimento mundial dos salários reais caiu bruscamente durante a crise em 2008 e 2009, recuperou ligeiramente em 2010 e voltou a desacelerar em seguida. Os salários médios reais mensais tiveram um crescimento mundial de 2,0 por cento em 2013, caíram 2,2 por cento em 2012, e ainda têm de recuperar para os níveis de crescimento anteriores à crise: 3 por cento em 2006 e 2007.

O crescimento global dos salários foi determinado essencialmente pelas economias emergentes e em desenvolvimento

Nos últimos anos o crescimento mundial dos salários foi determinado essencialmente pelas economias emergentes e em desenvolvimento, onde os salários reais têm vindo a crescer – por vezes rapidamente – desde 2007. Há, no entanto, importantes variações regionais. Enquanto o crescimento real dos salários em 2013 atingiu os 6 por cento na Ásia e quase 6 por cento na Europa de Leste e na Ásia Central, não chegou a um por cento na América Latina e nas Caraíbas (com um decréscimo de 2,3 por cento em 2012). Estimativas aproximadas demonstram que os salários reais cresceram cerca de 4 por cento no Médio Oriente devido ao forte crescimento registado na Arábia Saudita, mas menos de um por cento em África. O crescimento real dos salários nas economias emergentes do G20 abrandou de 6,7 por cento em 2012 para 5,9 por cento em 2013.

Crescimento global dos salários reduzido para metade quando se exclui a China

A China é responsável por grande parte do crescimento global dos salários devido à sua dimensão e elevado crescimento real dos salários. Excluindo a China o crescimento global real dos salários reduz-se quase para metade, de 2,0 por cento para 1,1 por cento em 2013, e de 2,2 por cento para 1,3 por cento em 2012.

Estagnação dos salários nas economias desenvolvidas

No grupo das economias desenvolvidas verificou-se uma estagnação dos salários reais em 2012 e 2013, tendo estes crescido 0,1 por cento e 0,2 por cento, respetivamente. Em alguns casos – incluindo Espanha, Grécia, Irlanda, Itália, Japão, e Reino Unido – os salários médios reais em 2013 encontravam-se abaixo do seu nível de 2007. Os efeitos de composição (efeito no salário médio devido à mudança na composição dos trabalhadores no emprego remunerado) desempenharam um papel importante nos países afetados pela crise.

Entre 1999 e 2013, a produtividade do trabalho nas economias desenvolvidas ultrapassou o crescimento real dos salários, e a quota-parte (peso) do trabalho no rendimento nacional – igualmente um reflexo da ligação entre salários e produtividade – caiu nas maiores economias desenvolvidas

Entre 1999 e 2013, o crescimento da produtividade do trabalho excedeu o crescimento dos salários na Alemanha, nos Estados Unidos e no Japão. Esta dissociação entre salários e produtividade é refletida no declínio da quota-parte (peso) do rendimento do trabalho (a quota parte do PIB destinada ao pagamento do trabalho) durante o mesmo período nestes países. Noutros países, como a França e o Reino Unido, a quota-parte (peso) do rendimento do trabalho manteve-se estável ou aumentou.

Entre as economias emergentes, a quota-parte (peso) do rendimento do trabalho aumentou nos últimos anos na Federação Russa e caiu na China, México e Turquia. É importante referir, no entanto, que quando se assiste a um rápido crescimento dos salários reais, as implicações na qualidade de vida decorrentes de um declínio da quota-parte (peso) do rendimento do trabalho, nas economias emergentes e em desenvolvimento, podem diferir das verificadas nas economias desenvolvidas.

Os salários médios nas economias emergentes e em desenvolvimento estão a convergir lentamente com os salários médios das economias desenvolvidas

Os salários médios nas economias emergentes e em desenvolvimento ainda são consideravelmente mais baixos do que nas economias mais desenvolvidas. Quando expresso em Paridade de Poder de Compra (PPC), o salário médio mensal nos Estados Unidos por exemplo, é mais do triplo do verificado na China. Embora as diferenças ao nível das definições e metodologias dificultem a comparação rigorosa entre os níveis salariais dos vários países, o salário médio nas economias desenvolvidas é de aproximadamente USD (PPC) 3.000, em comparação com

um salário médio de cerca de USD (PPC) 1.000 nas economias emergentes e em desenvolvimento. A estimativa do salário médio mensal mundial é de cerca de USD (PPC) 1.600. No entanto, a disparidade nos salários reais entre as economias desenvolvidas e as emergentes diminuiu entre 2000 e 2012, devido ao forte crescimento dos salários nas economias emergentes, com estagnação e contração dos salários em muitos países desenvolvidos.

Parte II Salários e desigualdade de rendimentos

Tendências mistas na desigualdade de rendimentos dos agregados familiares

A crescente desigualdade em muitos países ao longo das últimas décadas tem vindo a receber uma atenção acrescida na medida em que elevados níveis de desigualdade podem ter efeitos adversos sobre o bem-estar e a coesão social bem como reduzir o crescimento económico a médio e longo prazo. O relatório mostra que as tendências recentes na desigualdade de rendimentos da totalidade dos agregados familiares têm sido mistas quer nas economias desenvolvidas quer nas economias emergentes e em desenvolvimento. O nível de desigualdade é geralmente mais elevado nas economias emergentes e em desenvolvimento, no entanto, têm vindo a ser conseguidos progressos em alguns desses países com vista à sua redução, normalmente num contexto de crescimento de rendimentos. Nas economias desenvolvidas que registaram um aumento da desigualdade, este progresso ocorreu tipicamente num contexto de rendimentos estagnados ou em declínio.

A desigualdade começa no mercado de trabalho

Em muitos países a desigualdade começa no mercado de trabalho. As alterações na distribuição de salários e emprego remunerado têm sido fatores chave na base das recentes tendências de desigualdade. Nas economias desenvolvidas em que a desigualdade entre os 10% agregados familiares mais ricos e os 10% agregados familiares mais pobres (decis inferior e superior) ou entre a classe média, mais aumentou, foi frequentemente devido a uma combinação entre a existência de uma maior desigualdade salarial e a perda de postos de trabalho. Em Espanha e nos EUA, os dois países em que a desigualdade entre os mais ricos e os mais pobres mais aumentou, as mudanças na distribuição dos salários e as perdas de postos de trabalho foram responsáveis por 90 por cento do aumento das desigualdades em Espanha e 140 por cento do aumento das desigualdades nos EUA. Nos países desenvolvidos em que a desigualdade de rendimentos dos agregados familiares aumentou, outras fontes de rendimento contrabalançaram cerca de um terço do aumento da desigualdade causada pelas mudanças nos salários e no emprego.

Em várias economias emergentes e em desenvolvimento verificou-se uma diminuição da desigualdade. Nestes países, uma distribuição mais equitativa dos salários e do emprego remunerado foi um fator predominante. Na Argentina e no Brasil, onde a desigualdade registou a maior queda, as alterações na distribuição de salários e do emprego remunerado foram responsáveis por 87 por cento da redução da desigualdade entre ricos e pobres ao longo da década na Argentina, e por 72 por cento no Brasil.

Os salários constituem a principal fonte de rendimento dos agregados familiares

A importância do papel dos salários na desigualdade de rendimentos dos agregados familiares pode ser explicada pelo facto de os salários constituírem a sua principal fonte de rendimentos nas economias desenvolvidas e nas economias emergentes e em desenvolvimento. Nas economias desenvolvidas, os salários representam cerca

de 70 a 80 por cento do rendimento total antes de impostos e após transferências sociais dos agregados familiares com pelo menos um dos membros em idade ativa, variando substancialmente entre os países. Nas economias emergentes e em desenvolvimento analisadas no relatório, a contribuição dos salários para o rendimento dos agregados familiares é inferior variando dos 50 a 60 por cento na Argentina e no Brasil para cerca de 40 por cento no Perú e 30 por cento no Vietname. O emprego por conta própria abrange normalmente uma quota-parte superior do rendimento do agregado familiar do que nas economias desenvolvidas, particularmente entre os grupos de baixos rendimentos.

No entanto, em ambos os tipos de economias, as fontes de rendimento dos mais ricos e dos mais pobres são mais diversificadas do que na classe média em que os rendimentos do agregado familiar provêm fundamentalmente dos salários. Nas economias desenvolvidas as transferências sociais desempenham um papel importante no apoio aos agregados familiares de baixos rendimentos, ao passo que em muitas economias emergentes e em desenvolvimento os agregados familiares de baixos rendimentos se apoiam fundamentalmente no emprego por conta própria. Entre os 10 por cento de agregados familiares com rendimentos mais elevados, por exemplo, os salários representam aproximadamente 50 por cento do rendimento do agregado familiar nos EUA, 30 por cento em Itália, 25 por cento em França, 20 por cento no Reino Unido, 10 por cento na Alemanha e 5 por cento na Roménia. Entre as classes média e alta, os salários representam a quota-parte mais elevada do rendimento do agregado familiar em quase todos os países, atingindo cerca de 80 por cento ou mais na Alemanha, Reino Unido e EUA.

Nos países emergentes e em desenvolvimento, a quota-parte dos salários entre os 10 por cento de agregados familiares com rendimentos mais elevados varia entre os cerca de 50 por cento na Federação Russa e menos de 10 por cento no Vietname. Na Argentina, no Brasil, na China e na Federação Russa, a quota-parte dos salários aumenta gradualmente entre as classes médias antes de cair entre os grupos populacionais de rendimentos mais elevados.

Alguns grupos são afetados pela discriminação e por penalizações salariais

O relatório demonstra que em quase todos os países existem disparidades salariais entre homens e mulheres bem como entre trabalhadores nacionais e trabalhadores migrantes. Estas disparidades têm múltiplas e diversas causas que diferem de país para país e variam em diferentes pontos da distribuição global de salários. Estas disparidades salariais podem ser divididas numa parte “explicada”, sendo a responsabilidade atribuída ao capital humano observado e às características do mercado de trabalho, e numa parte “inexplicada”, a qual abrange a disparidade salarial e inclui características que, em princípio, não deveriam ter qualquer efeito nos salários (p.ex. ter filhos). O relatório mostra que se essa penalização inexplicada nos salários fosse eliminada, a média da diferença salarial entre homens e mulheres poderia efetivamente ser anulada no Brasil, Eslovénia, na Federação Russa, na Lituânia e na Suécia, onde as características do mercado de trabalho dos grupos mais desfavorecidos resultariam em salários mais elevados. Praticamente

desapareceria também em cerca de metade dos países das economias desenvolvidas da amostra.

Uma análise similar foi efetuada para comparar os salários dos trabalhadores migrantes com os dos trabalhadores nacionais, demonstrando que em vários países a disparidade salarial seria anulada se a parte inexplicada da disparidade fosse eliminada. Entre as economias desenvolvidas tal aconteceria na Alemanha, Dinamarca, Luxemburgo, Noruega, Países Baixos, Polónia e Suécia. No Chile os trabalhadores migrantes, em média, ganham mais do que os seus colegas nacionais.

O relatório revela ainda uma disparidade salarial entre os trabalhadores da economia formal e informal; isto é demonstrado no relatório, por exemplo, em disparidades salariais que afectam trabalhadores na economia informal em países seleccionados da América Latina. Tal como nas diferenças salariais entre homens e mulheres e dos trabalhadores migrantes, a disparidade salarial para os trabalhadores na economia informal é geralmente baixa nos trabalhadores nos decis inferiores aumentando nos trabalhadores com salários mais elevados. Além disso, as características observáveis do mercado de trabalho dos trabalhadores da economia informal diferem das dos trabalhadores na economia formal em todos os pontos da distribuição salarial e para todos os países (i.e. existe uma disparidade salarial explicada ao longo de toda a distribuição). Simultaneamente, no entanto, a parte inexplicada da disparidade ainda é significativa.

Parte III Respostas de políticas dirigidas aos salários e à desigualdade

O desafio das políticas

A desigualdade pode ser combatida através de políticas que afetem a distribuição de salários direta ou indiretamente e através de políticas orçamentais de redistribuição do rendimento através de impostos e de transferências. No entanto, a crescente desigualdade no mercado de trabalho onera fortemente os esforços para reduzir a desigualdade através de impostos e transferências, as quais nem sempre são viáveis ou desejáveis. Isto sugere que a desigualdade emergente do mercado de trabalho deve igualmente ser combatida através de políticas que tenham um efeito direto na distribuição de salários.

Salário mínimo e negociação coletiva

Investigações recentes sugerem que os governos têm um espaço considerável para utilizarem o salário mínimo como um instrumento de política. Por um lado a investigação demonstra que ou não existe qualquer relação de compromisso (*trade-off*) entre o aumento do salário mínimo e os níveis de emprego ou que tais aumentos têm efeitos muito limitados sobre o emprego, que podem ser positivos ou negativos. Por outro lado, mostra que o salário mínimo contribui efetivamente para a redução da desigualdade de rendimentos. As políticas de salário mínimo têm sido utilizadas como instrumentos eficazes de política por um número crescente de governos nos últimos anos, nas economias desenvolvidas e nas economias

emergentes e em desenvolvimento. É importante que o salário mínimo seja definido de forma a equilibrar as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias com os fatores económicos.

A negociação coletiva é outro aspeto institucional do mercado de trabalho que vem sendo reconhecido há longa data como um instrumento chave para abordar a desigualdade em geral e a desigualdade salarial em particular. A forma como a negociação coletiva pode comprimir a desigualdade salarial global depende da proporção de trabalhadores abrangidos por acordos coletivos e da posição desses trabalhadores na distribuição salarial.

Promover a criação de emprego

A criação de emprego é uma prioridade em todos os países e o relatório mostra que o acesso a, ou a perda de, emprego remunerado é um fator determinante da desigualdade de rendimentos. Nas economias desenvolvidas, a perda de emprego que afeta de forma desproporcional os trabalhadores de baixos rendimentos contribuiu para o aumento da desigualdade. Nas economias emergentes e em desenvolvimento, a criação de emprego remunerado para os trabalhadores com salários mais baixos contribuiu para a redução das desigualdades em vários países. Estas conclusões confirmam que a prossecução de políticas de pleno emprego é um aspeto importante para a redução da desigualdade. A promoção de empresas sustentáveis é fundamental nesta óptica. Isto envolve a criação de um ambiente favorável para o aparecimento e crescimento das empresas, bem como para a inovação e reforço da produtividade. Os benefícios daí resultantes podem ser partilhados equitativamente no âmbito das empresas e no âmbito da sociedade em geral.

Enfoque especial nos grupos de trabalhadores desfavorecidos

A extensão do salário mínimo e da negociação coletiva aos trabalhadores com remunerações mais baixas ajudará genericamente a reduzir a desigualdade, face à sobre representação das mulheres, migrantes e grupos vulneráveis em empregos com baixas remunerações. No entanto, estes instrumentos de política por si só não eliminam todas as formas de discriminação ou disparidade salarial, as quais constituem uma fonte significativa de desigualdade. É necessária uma ampla gama de políticas para ultrapassar as disparidades salariais entre os grupos, que não podem ser explicadas pelo capital humano ou pelas características do mercado de trabalho. Por exemplo, a igualdade salarial entre homens e mulheres exige políticas direcionadas para o combate às práticas discriminatórias e aos estereótipos sobre o valor do trabalho das mulheres, políticas eficazes sobre a maternidade, paternidade e licença parental e sensibilização para uma melhor partilha das responsabilidades familiares.

Redistribuição através de impostos e sistemas de proteção social

Em determinada medida, as políticas orçamentais podem compensar a desigualdade no mercado de trabalho, através de sistemas de impostos progressivos e de

transferências que tendem a igualar os rendimentos dos agregados familiares. Estas políticas são mais frequentemente utilizadas pelos governos nas economias desenvolvidas para atingir os seus objectivos de distribuição de rendimentos do que nas economias emergentes e em desenvolvimento, embora possa existir alguma convergência. Nas economias emergentes e em desenvolvimento, parece haver espaço para um aumento dos impostos sobre o rendimento através de várias medidas, incluindo o alargamento da base tributária através da transição de trabalhadores e empresas da economia informal para a formal e da introdução de melhorias ao nível da cobrança de impostos. O aumento das receitas permitiria por sua vez a extensão e a melhoria dos sistemas de proteção social, que frequentemente não estão completamente desenvolvidos nessas economias.

A necessidade de combinar as medidas de política

Os salários constituem a maior fonte individual de rendimento para os agregados familiares nas economias desenvolvidas e nas economias emergentes e em desenvolvimento. Ao mesmo tempo, os salários são uma pequena contribuição para o rendimento dos agregados familiares dos grupos populacionais com os rendimentos mais baixos. Nas economias desenvolvidas, em que as transferências sociais são uma fonte de rendimento mais importante, isto exige a combinação de políticas que ajudem os elementos desses agregados familiares a encontrarem emprego e medidas que aumentem a qualidade e remuneração do trabalho que encontram. Em algumas economias emergentes e em desenvolvimento o aumento dos rendimentos dos grupos da população com rendimentos mais baixos tem sido conseguido através de programas de emprego direto (como na África do Sul e na Índia) e de transferências monetárias condicionadas ou não condicionadas (como no Brasil e no México, entre muitos outros países). No final, o caminho mais eficaz e sustentável para a população ativa sair da pobreza passa por um emprego produtivo e com uma remuneração justa. As políticas devem ser orientadas para atingir este objetivo.

1 Introdução

Os debates sobre o papel económico dos salários na recuperação mundial intensificaram-se desde a publicação da última edição do Relatório Global sobre os Salários (OIT, 2012a). Ao nível da empresa, os salários representam um fator de motivação para os trabalhadores, mas também um custo para as empresas. Ao nível do país, no entanto, a soma de todos os ajustamentos salariais a nível da empresa podem ter efeitos complexos. Uma vez que os salários representam uma fonte importante de rendimento do agregado familiar, os salários mais baixos tendem a reduzir o consumo das famílias, diminuindo desse modo a procura agregada, a menos que o efeito negativo seja compensado por ganhos substanciais em investimentos e exportações líquidas. O efeito líquido dos salários mais elevados ou inferiores na procura agregada depende assim da direção e da dimensão relativa dos efeitos dos salários nas suas diferentes componentes, incluindo o consumo das famílias, o investimento e exportações líquidas.¹

Esta perspetiva macro económica não é nova, mas foi depois de praticamente ter desaparecido dos debates das políticas, que recebeu nova atenção, nos últimos anos, dado que muitos países procuram alcançar taxas de crescimento positivo e criar postos de trabalho e, ao mesmo tempo, estão a tentar reduzir os desequilíbrios entre as importações e as exportações. A política salarial e a evolução salarial desempenham um papel importante nesta equação. Em países com grandes défices nas contas correntes, onde as importações excedem as exportações, a moderação salarial pode contribuir para reequilibrar as contas comerciais. Isso pode ter um efeito positivo na procura agregada e no emprego se existir uma grande aposta na competitividade das exportações. No entanto, se o corte nos salários reduzir o consumo interno por mais do que o que for compensado por um aumento nas exportações, o resultado será negativo em termos de crescimento do PIB, particularmente se as despesas do governo forem reduzidas ao mesmo tempo. Em países com grandes *superávits* comerciais, um maior crescimento salarial pode contribuir para um reequilíbrio da procura do consumo interno e de um certo abandono das exportações – com um efeito na procura agregada nestes países, novamente dependendo da dimensão dos diferentes elementos da procura.

A nível internacional, a falta de coordenação na conceção das políticas acarreta riscos. Se demasiados países com ligações económicas estreitas ou situados numa grande área geográfica (tal como a União Europeia) tiverem simultaneamente uma política de “moderação salarial”, é provável que o resultado seja um défice na procura agregada e a dependência dos consumidores de outras regiões. Como realçado no anterior *Relatório Global sobre os Salários* (OIT, 2012a), nos

anos que antecederam a crise económica e financeira global, os salários não aumentaram em consonância com a produtividade do trabalho em muitos países, particularmente – e não só – em algumas das grandes economias desenvolvidas. O fosso crescente entre os salários e a produtividade traduziu-se num declínio da quota-parte do rendimento do trabalho nesses países (ver CE, 2007; Guerriero, 2012; OIT, 2008a; FMI, 2007; Karabarbounis e Neiman, 2014) e pode ter contribuído para a debilidade estrutural da procura agregada nos anos que antecederam a crise (Wolf, 2014a).

Como resposta, houve uma mudança nas políticas. A Alemanha, a China, os Estados Unidos e o Japão por exemplo, introduziram recentemente medidas impulsionadoras do crescimento dos salários. Entre estas mudanças nas políticas, a Alemanha adoptou um novo salário mínimo com entrada em vigor em 2015, e o Japão incentivou as suas empresas a aumentarem o salário base. Essas mudanças de política foram apoiadas por recomendações do FMI.² Na China, as autoridades estão a procurar reequilibrar a economia para aumentar o consumo interno. Entretanto, os Estados Unidos, que passaram muito tempo com um consumo sustentado pelo crescimento do crédito mais do que pelos aumentos salariais, também estão a procurar incentivar o crescimento dos salários reais para “compensar uma tendência de décadas em que os salários médios não conseguiram manter o ritmo dos ganhos de produtividade” (USCEA, 2014, pp. 36-37).³ O FMI observou que “os salários estão estagnados” nos Estados Unidos e recomenda um aumento do salário mínimo, juntamente com um maior desagravamento dos impostos sobre o rendimento do trabalho (EITC), para reduzir os níveis de pobreza e apoiar a procura agregada (FMI, 2014a; Bloomberg, 2014).

Noutros países, a moderação salarial (ou mesmo os cortes nos salários), era vista como parte de um conjunto de ajustamentos necessários para melhorar a competitividade e sustentar os níveis de emprego durante a crise. Por exemplo, o Banco da Inglaterra considerou que no Reino Unido a moderação salarial evitou um aumento da taxa de desemprego.⁴ Nos países europeus mais afetados pela crise da dívida soberana também se verificaram cortes nos salários. Embora estes ajustamentos salariais possam ter contribuído para fomentar a competitividade externa, os seus efeitos sobre a procura agregada – juntamente com os de consolidação orçamental⁵ – acabaram por ser mais desfavoráveis do que o esperado, e mais cortes de salários nesses países são susceptíveis de ser contraproducentes (OCDE, 2014b).

A nível de política mundial, os ministros das Finanças e os do Trabalho e Emprego do G20, apelaram para a criação de “melhores empregos” (G20, 2014a, par. 12-17) e para a criação de “condições para reforçar as ligações entre produtividade, salários e o emprego” (G20, 2013a, par. 8.5).

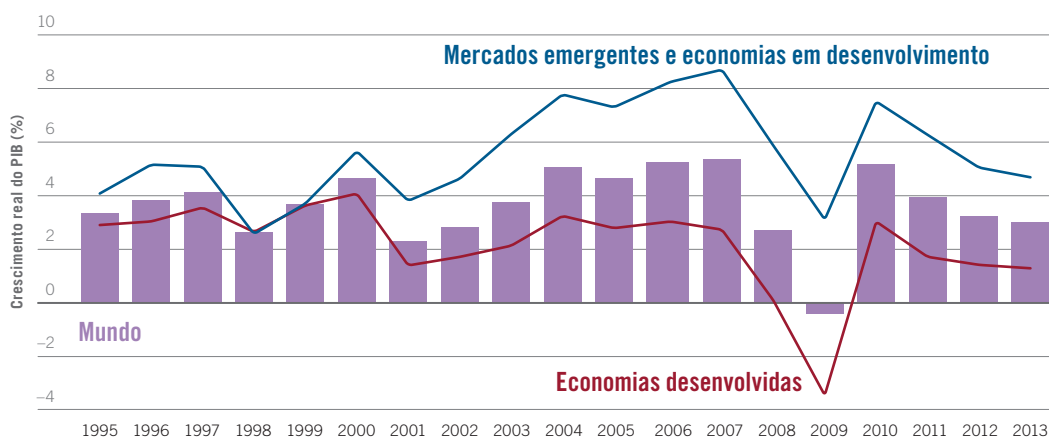
É neste contexto global que a Parte I deste relatório apresenta as tendências mais recentes nos salários médios.

2 Tendências do crescimento médio dos salários na economia global

As tendências salariais ocorrem no contexto macro económico mais alargado e de diferentes experiências de economias desenvolvidas e de economias emergentes e em desenvolvimento. A economia global contraiu-se entre 2007 e 2009, e recuperou rapidamente em 2010, mas posteriormente sofreu uma desaceleração (figura 1). Embora as taxas de crescimento tenham decaído após 2010 em todo o mundo, elas mantiveram-se muito mais elevadas nas economias emergentes e em desenvolvimento do que nas economias avançadas. Vários relatórios da OIT⁶ têm indicado que os mercados de trabalho ainda estão numa situação caótica em muitos países e que o défice global de empregos é pior hoje do que antes do início da crise económica e financeira global de 2008. O desafio de absorver o número estimado de 199,4 milhões de desempregados e integrar os novos 395,7 milhões dos que entram no mercado de trabalho na próxima década é enorme.

De que modo se refletiram as últimas tendências económicas nos salários médios reais? A figura 2 fornece duas estimativas (para uma definição de salários, ver caixa 1). A primeira é uma estimativa global baseada em dados de salários para 130 economias utilizando a metodologia descrita no Anexo I e a Base de Dados Global de Salários (ver caixa 2). A segunda é também uma estimativa global, mas omite a China por causa da sua enorme dimensão (em termos do número de trabalhadores por conta de outrem) e do grande crescimento dos salários reais, que permaneceu em dois dígitos para a maior parte dos anos 2000 sendo responsável pela maior parte do crescimento salarial global. Como se pode ver na Figura 2, o crescimento global dos salários reais caiu drasticamente durante a crise em 2008 e 2009, recuperou um pouco em 2010 e de seguida voltou a desacelerar. Ainda não recuperou para as taxas anteriores à crise.

Figura 1 Crescimento económico médio anual, 1995-2013 (PIB a preços constantes)



Nota: Os agrupamentos de países são os utilizados pelo FMI, tal como descritos no Anexo do IMF *World Economic Outlook*, Apr. 2014.

Fonte: Base de dados do FMI, *World Economic Outlook*, Apr. 2014. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

A Figura 3 mostra as estimativas de desenvolvimento para o G20 como um todo bem como para os seus países membros desenvolvidos e emergentes.⁷ Em conjunto, os países do G20 produzem cerca de três quartos do PIB⁸ mundial e empregam mais de mil milhões de um total mundial de 1,5 mil milhões de trabalhadores remunerados.⁹ O crescimento dos salários médios reais durante todo o período foi induzido pelas economias emergentes e em desenvolvimento; o mesmo padrão emerge dos números regionais, apresentados a seguir na Figura 12. Por outro lado, nas economias desenvolvidas do G20 o crescimento dos salários médios reais manteve-se baixo ou negativo ao longo deste período.

Os salários médios são calculados usando os salários brutos mensais (quando estão disponíveis), e não o salário/hora (muitas vezes não disponível); e por isso as oscilações, refletem quer as diferenças entre o salário por hora quer o número médio de horas trabalhadas; além disso também são corrigidos tendo em conta a inflação dos preços no consumidor (i.e. são deflacionados pelo índice de preços no consumidor ou IPC).¹⁰

Caixa 1 O que são os salários?

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

(1) Ordenados e salários diretos pelo tempo trabalhado, ou pelo trabalho efetuado, que cobrem o seguinte: (i) pagamentos correspondentes ao tempo dos trabalhadores remunerados ao tempo; (ii) pagamento de incentivos a trabalhadores remunerados ao tempo; (iii) ganhos dos trabalhadores à peça (excluindo majorações por horas extraordinárias); (iv) majorações por horas extraordinárias, trabalho por turnos, trabalho noturno e em dias feriados; e (v) pagamento de comissões de vendas a vendedores e outro pessoal. Incluem-se também: subsídios por antiguidade e por competências especiais; subsídios compensatórios pela zona geográfica; subsídios por responsabilidade; subsídios por trabalhos insalubres, perigosos ou penosos; pagamentos no âmbito de sistemas de salário garantido; subsídios de custo de vida; e outros subsídios regulares.

(2) Remuneração por tempo não trabalhado, abrange o seguinte: pagamentos diretos aos trabalhadores relativos a feriados, férias anuais, e outras licenças remuneradas concedidas pelo empregador.

(3) Prémios e gratificações: prémios sazonais e de fim de ano; pagamentos adicionais relativos aos períodos de férias (complementares à remuneração normal); e prémios de participação nos lucros.

Os *ganhos* incluem os ganhos em dinheiro e os pagamentos em géneros, mas devem distinguir-se uns dos outros.

Há também conceitos relacionados que são mais amplos. Por exemplo, embora os ganhos constituam um elemento do custo da mão-de-obra, este também inclui outros elementos tais como: alimentos, bebidas, combustível e outros pagamentos em géneros, o custo da habitação dos trabalhadores, suportado pelos empregadores; despesas de segurança social a cargo dos empregadores; custos da formação profissional; custos dos equipamentos sociais (por exemplo, cantina, instalações recreativas); custos do trabalho não classificados noutra parte (por exemplo, o custo do vestuário de trabalho), e impostos considerados como custos do trabalho (por exemplo, impostos sobre o emprego ou folhas de pagamento). Para uma descrição detalhada destes elementos, consulte OIT, 1966.

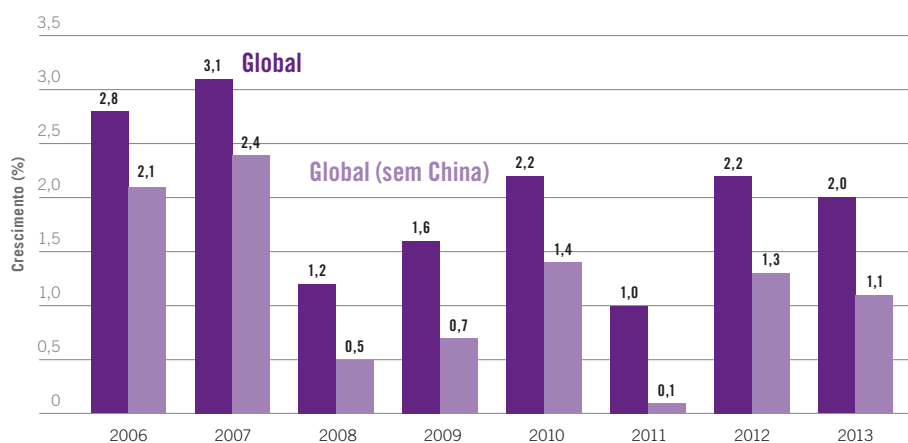
Fonte: OIT, 1973.

Caixa 2 A base de dados global da OIT sobre os salários

Os dados que sevem de base ao Relatório global sobre os salários estão disponíveis em: www.ilo.org/ilostat/GWR

A base de dados global da OIT sobre os salários abrange quatro indicadores de 1995 a 2013 para todos os Estados-membros da OIT (quando disponíveis): salários mínimos, salários médios nominais, salários médios reais e crescimento médio dos salários reais. Em anos anteriores, os dados base para o relatório global sobre os salários incluíam muitos indicadores adicionais (por exemplo, baixos salários, desigualdade salarial por decil, salários por sexo, etc.). No entanto, desde a publicação do relatório global sobre salários 2012/13, a compilação destes indicadores foi transferida para os “Indicadores Anuais” coleção de ILOSTAT disponível em: <http://www.ilo.org/ilostat>).

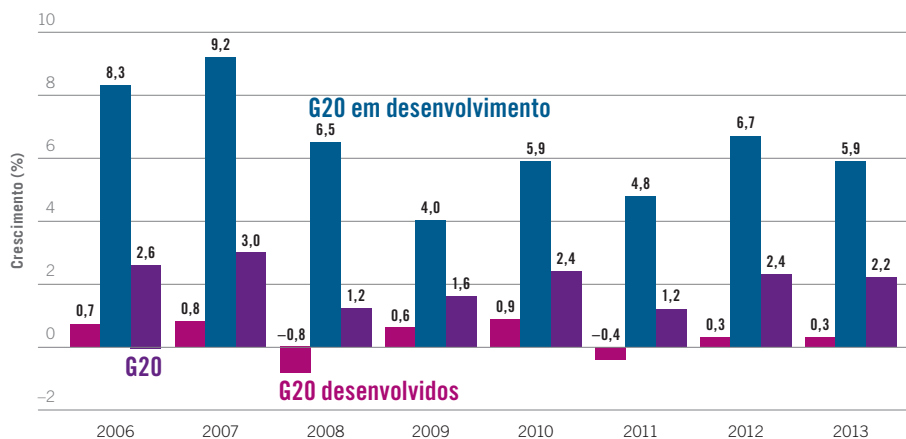
Figura 2 Crescimento médio anual dos salários reais globais, 2006-13



Nota: O crescimento dos salários globais é calculado através da média ponderada do crescimento dos salários médios mensais reais de um ano sobre o outro para 130 países, cobrindo 95,8 por cento do total dos trabalhadores por conta de outrem no mundo (ver o Anexo I para a descrição da metodologia).

Fonte: Base de dados da OIT *Global Wage Database*. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

Figura 3 Crescimento médio anual dos salários reais globais no G20, 2006-13



Nota: A estimativa para o G20 utiliza a metodologia exposta no Anexo I, mas está restrita a 18 dos 19 países para os quais existem dados disponíveis (a Argentina identificou algumas inconsistências na sua série relativa a salários para alguns anos e foi excluída).

Fonte: Base de dados da OIT *Global Wage Database*. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

3 Economias Desenvolvidas

3.1 Salários Médios: variação entre os países

Considerando as economias desenvolvidas (para a composição deste agrupamento e de outros agrupamentos utilizados, ver o Anexo I), ressalta da Figura 4 que as taxas de crescimento dos salários médios reais tendem a flutuar entre uma faixa estreita e baixa desde 2006. Esta evolução veio a acentuar-se entre os anos 2012 e

Figura 4 Crescimento médio anual dos salários reais globais nas economias desenvolvidas, 2006-13



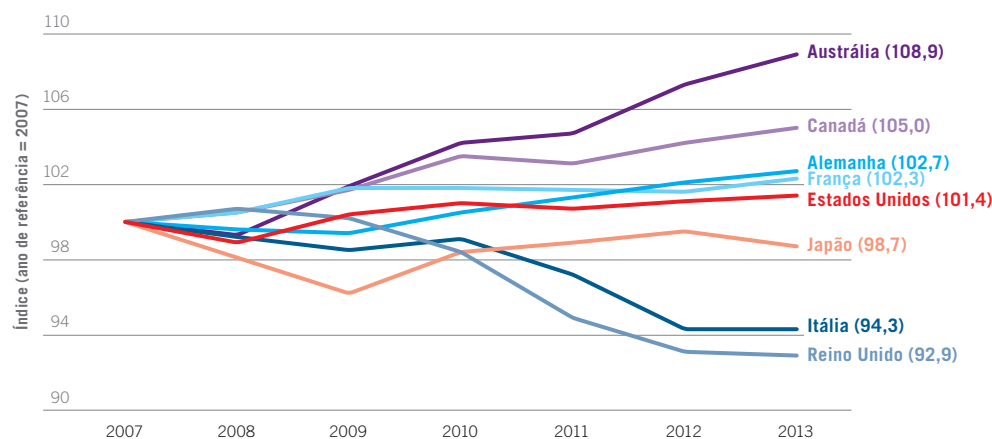
Nota: O crescimento dos salários é calculado através da média ponderada do crescimento dos salários mensais reais de um ano sobre o outro para 36 países (ver o Anexo I para a descrição da metodologia).

Fonte: Base de dados da OIT *Global Wage Database*. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

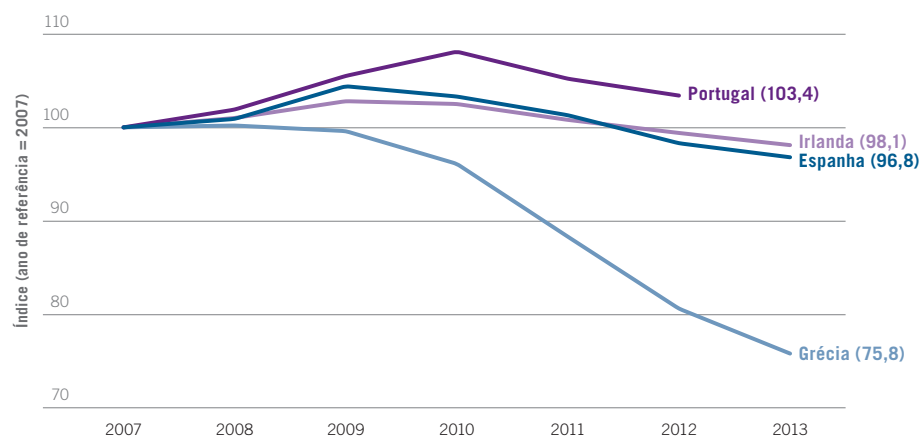
2013, anos de salários quase estáticos, contribuindo para o atual contexto de baixa inflação e de preocupação sobre possíveis riscos de deflação.

A Figura 5 refere-se aos membros das economias desenvolvidas do G20, que representam as maiores economias desenvolvidas do mundo. Mostra a variedade que existe dentro da tendência geral representada na Figura 4. Em França e nos EUA, os salários médios são consistentes com o modelo apresentado na Figura 4, tendo permanecido relativamente estagnados, com apenas pequenas flutuações. No entanto, a Austrália e o Canadá apresentam um crescimento mais positivo nos salários médios, em parte atribuído por alguns ao crescimento durante um *boom* de matérias-primas dos seus recursos naturais (Downes, Hanslow e Tulip, 2014; *Statistics Canada*, 2014). Em contrapartida, são consideráveis os declínios observados em Itália e no Reino Unido, onde a recessão profunda foi acompanhada por um período sem precedentes de queda dos salários reais. De acordo com a *Low Pay Commission*, os salários dos britânicos caíram mais acentuadamente do que nunca desde que se iniciou o registo de dados em 1964 (*Low Pay Commission*, 2014).

A Figura 6 mostra a dimensão da evolução dos salários em certos países europeus mais afetados pela crise. O mais impressionante é o forte declínio dos

Figura 5 Índice dos salários médios reais para os países desenvolvidos do G20, 2007-2013

Fonte: Base de dados da OIT Global Wage Database. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

Figura 6 Índice dos salários médios reais para alguns países europeus mais afetados pela crise, 2007-2013

Fonte: Base de dados da OIT Global Wage Database. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

salários na Grécia, resultante, em parte, de uma série de medidas políticas específicas, incluindo 22% de corte no salário mínimo para trabalhadores não qualificados com 25 ou mais anos e de 32% de corte para aqueles com menos de 25 anos em 2012. A negociação coletiva também foi descentralizada, tendo sido dada prioridade aos acordos de empresa em caso de conflito com instrumentos de regulamentação coletiva de nível superior, o que facilitou os ajustamentos salariais em baixa (OIT, 2014a). Os salários do setor público foram reduzidos por várias vezes durante a crise, contribuindo para uma diminuição de 23% na despesa pública relativa à remuneração dos funcionários entre 2008 e 2012 (OIT, 2014a). Noutros países afetados pela crise, as baixas salariais gerais foram menos dramáticas, mas o enfoque nos salários médios tende a mascarar a verdadeira medida da turbulência nos salários nestes países.

Em Espanha, quando não se tem em conta o efeito de composição (ver caixa 3), os salários médios dos que permaneceram empregados parecem ter sofrido

uma queda duas vezes mais forte do que a tendência apresentada na figura 6 (Banco de Espanha, 2014). Na Irlanda, a proporção de trabalhadores que sofreram cortes no salário nominal excedeu 50% tanto em 2009 como em 2010 (Sweetman, Doris e O' Neill, 2013). Em Portugal, os salários dos funcionários públicos acima de €1.500 por mês e foram ajustados salários de outra categoria de trabalhadores. (ver ILO, 2013b; Carneiro, Portugal e Varejão, 2013).

Caixa 3 O efeito de composição

Os salários médios reais alteram-se de ano para ano, não só quando os salários dos trabalhadores aumentam ou diminuem ao longo do tempo, mas também quando se altera a composição da mão-de-obra. Por exemplo, se os trabalhadores com baixos salários são os primeiros a ser despedidos numa recessão, o salário médio dos restantes trabalhadores que se mantêm, aumenta automaticamente. Pelo contrário, se os trabalhadores recém-contratados são mais mal pagos do que os outros, então, o salário médio diminui automaticamente. Este efeito, conhecido por *efeito de composição* gera enviesamentos de contraciclo nos dados (subestimando o crescimento dos salários em períodos de recuperação, mas também subestimando a baixa de salários nas crises), o que, às vezes, tem contribuído para uma percepção de que os salários reais tendem a ser “inflexíveis”. No entanto, algumas pesquisas com dados de painel (seguindo somente os salários dos indivíduos que permanecem empregados) revelam que os salários reais se ajustam de forma muito mais substancial do que se pensava durante os períodos de expansão e contração econômica (ver, por exemplo, Martins, Solon e Thomas, 2012; Abraão e Haltiwanger, 1995; Solon, Barsky e Parker, 1994).

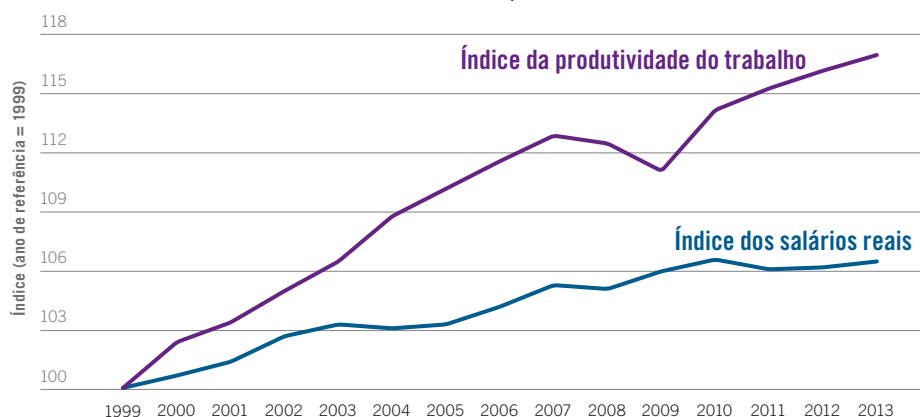
3.2 A produtividade supera o crescimento dos salários

As diferenças nas tendências salariais entre os países devem-se às diferenças no plano do crescimento da produtividade? A Figura 7 mostra a relação entre salários e produtividade desde 1999 até 2013 no grupo das economias desenvolvidas onde a produtividade de trabalho se refere ao PIB (*output*) por trabalhador. Esta definição revela como o trabalho é utilizado para gerar o produto, mas também revela a contribuição de outros elementos para o produto, tais como mudanças nas horas de trabalho, alterações na composição da mão-de-obra do ponto de vista das qualificações e a contribuição do capital.¹¹ Existem outras medidas de produtividade, mas a produtividade do trabalho como aqui definida é usada pela OIT como um indicador de trabalho digno sendo, até agora, o único obtido, sem dificuldade, para todos os países, até 2013 inclusive.¹²

A Figura 7 mostra que, após um estreitamento do fosso entre as duas variáveis, durante a profunda crise entre 2008 e 2009, a produtividade do trabalho continuou a superar o crescimento dos salários reais para este grupo de países. Mesmo quando as alterações nos salários reais são calculadas usando o deflator do PIB e não o IPC, persiste a tendência apresentada na Figura 7 (ver caixa 4).

A Figura 9 mostra a relação entre produtividade e a remuneração real por trabalhador (por oposição aos salários reais) para as economias desenvolvidas selecionadas entre 1999 e 2013, usando tanto o IPC como o deflator do PIB. A remuneração real do trabalho por trabalhador é usada em vez dos salários,

Figura 7 Tendências do crescimento dos salários médios e da produtividade do trabalho nas economias desenvolvidas (índice), 1999-2013



Nota: O crescimento dos salários é calculado através da média ponderada do crescimento dos salários mensais reais de um ano sobre o outro para 36 países (ver o Anexo I para a descrição da metodologia). O Índice é baseado em 1999 por razões de disponibilidade de dados.

Fonte: Base de dados da OIT *Global Wage Database*; ILO *Trends Econometric Models*, abril de 2014. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

Caixa 4 A relação entre salários, remuneração do trabalho, diferentes deflatores e produtividade do trabalho

Como os salários representam apenas uma componente dos custos do trabalho (ver caixa 1), pode ser mais apropriado comparar os ganhos de produtividade do trabalho, com aumentos de remuneração média por trabalhador (em oposição aos salários). A remuneração dos trabalhadores inclui os ordenados e salários em dinheiro ou em gêneros, e as cotizações para a segurança social a cargo dos empregadores (CEC, FMI, OCDE, ONU e Banco Mundial, 2009, par. 7.42).^{*} Para ter em conta este elemento, a Figura 8 compara a evolução da produtividade do trabalho com as alterações nos salários médios reais e na remuneração média real por trabalhador; como se vê o fosso ainda persiste.

Uma segunda área de debate envolve a ferramenta mais apropriada para deflacionar os salários ou a remuneração do trabalho: o índice de preços no consumidor (IPC) ou o deflator do PIB (IPP). O deflator do PIB tem em conta a mudança de preços de todos os bens e serviços produzidos na economia. Pelo contrário, o IPC reflete os preços que afetam os consumidores (por exemplo, os preços dos bens e serviços que os consumidores compram). Assim, o deflator do PIB e o IPC podem ser diferentes, porque o preço total do cabaz de compras, comprado pelos consumidores é diferente do preço global de todos os bens produzidos

no mercado interno. Então qual é o deflator mais apropriado no cálculo das alterações nos salários reais e/ou na remuneração do trabalho? Depende da finalidade da análise. Quando o nível de vida está a ser avaliado, o IPC reflete com mais precisão as alterações do poder de compra dos consumidores: é por isso que o Relatório global sobre os salários usa o IPC para calcular as suas estimativas globais e regionais do crescimento dos salários médios reais. No entanto, para as empresas, a medida relevante pode ser entre a produtividade e a remuneração do trabalho deflacionados pelo preço dos produtos; neste caso, o deflator do PIB pode ser mais apropriado (Feldstein, 2008).

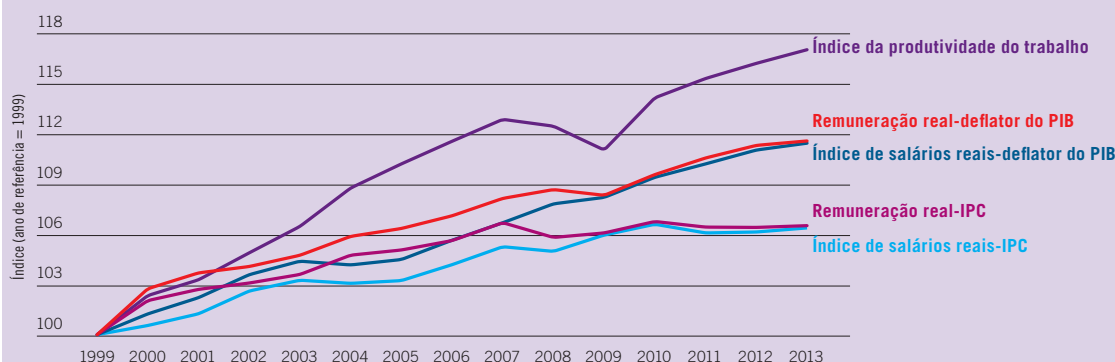
Para abordar esta segunda questão, são apresentados outros dois cálculos na figura 8, que compara o crescimento da produtividade do trabalho com a remuneração real por trabalhador, deflacionado tanto pelo IPC como pelo deflator do PIB. Os resultados mostram que, tal como no caso da aplicação do conceito de salários/remunerações, qualquer que seja o deflator, é provável que a disparidade permaneça.

Um estudo detalhado efetuado pelo *Bureau of Labor Statistics* corrobora esta conclusão para os Estados Unidos: demonstra que, embora estas questões de medição afetem as estimativas exatas, elas não afetam a conclusão geral de que a produtividade cresceu

mais rapidamente do que os salários (Fleck, Glaser e Sprague, 2011). Havia também uma conclusão semelhante para os Estados Unidos em 2014 no *Relatório Económico do Presidente* (USCEA, 2014).

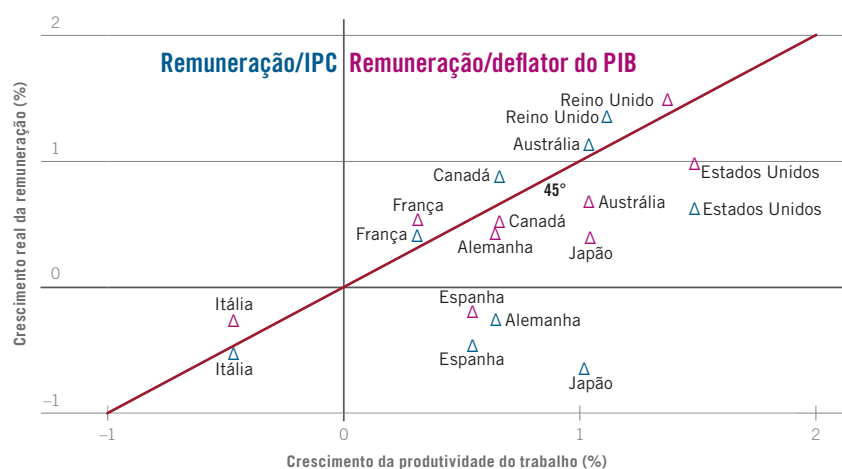
* Por definição, a remuneração dos trabalhadores omite os rendimentos dos trabalhadores independentes. Para calcular a quota-parte ajustada dos salários, existem vários métodos. Ver ILO, 2010a, Anexo técnico II.

Figura 8 Produtividade do trabalho, salários reais e estimativa da remuneração real por trabalhador: economias desenvolvidas (índices), 1999-2013



Nota: O crescimento dos salários é calculado através da média ponderada do crescimento dos salários mensais reais de um ano sobre o outro para 33 países (ver o Anexo I para a descrição da metodologia). A Islândia, Israel e Malta foram excluídos desta figura por razões relacionadas com a disponibilidade dos dados: estes países contribuem coletivamente com menos de um por cento do total dos trabalhadores por conta de outrem das economias desenvolvidas. O Índice é baseado em 1999 por razões de disponibilidade de dados. Fonte: Base de dados da OIT *Global Wage Database*; *ILO trends Econometric Models*, abril de 2014. IMF, *World Economic Outlook*, abril de 2014; Comissão Europeia, base de dados AMECO. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

Figura 9 Crescimento real da remuneração do trabalho por trabalhador e crescimento da produtividade do trabalho nas economias desenvolvidas mais importantes, deflacionadas pelo IPC e pelo PIB, 1999-2013



Fonte: Comissão Europeia, base de dados AMECO; FMI, *World Economic Outlook*, Apr. 2014; *ILO Trends Econometric Models*, abril de 2014. IMF, *World Economic Outlook*, abril de 2014. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

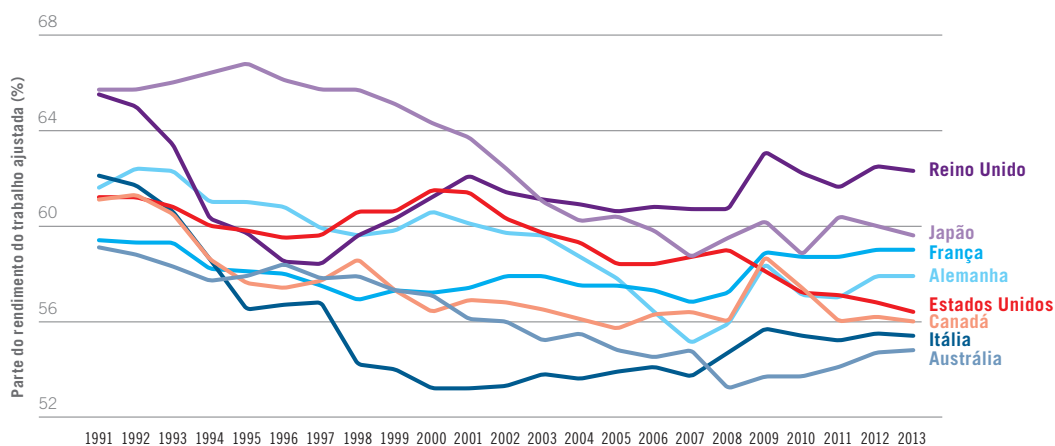
pois está mais intimamente ligada às tendências da quota parte do rendimento do trabalho (ver secção 3.3 abaixo). Em vários países, a produtividade do trabalho cresceu mais rapidamente do que a remuneração do trabalho. No entanto, nos casos da França e do Reino Unido o crescimento foi bastante aproximado, enquanto na Austrália, Canadá e Itália, a relação entre a remuneração por trabalhador e o crescimento da produtividade do trabalho, durante este período em particular, depende do índice de deflação aplicado.¹³

3.3 A quota parte dos rendimentos do trabalho

A parte dos rendimentos do trabalho mede a distribuição do rendimento nacional entre o trabalho e o capital; quando baixa, implica que uma parcela menor do rendimento nacional reverte para os trabalhadores. Como indicado na introdução, um número considerável de estudos têm documentado o declínio na quota parte relativa à mão-de-obra em muitas economias desenvolvidas desde a década de 1980. Esta descida aconteceu em parte devido a uma mudança do emprego de setores de mão-de-obra intensiva para setores de maior intensidade de capital. Mas desde os anos 1990 a tendência é principalmente induzida pela queda da parte do rendimento do trabalho nas diferentes atividades económicas, particularmente nas atividades de média e alta tecnologia, e nos serviços financeiros onde os lucros dispararam.¹⁴ A literatura disponível sugere que isto pode ter sido devido a uma combinação da pressão dos mercados financeiros para obter altos retornos de capital, a globalização do comércio internacional, as mudanças tecnológicas e o enfraquecimento simultâneo do poder redistributivo dos aspetos institucionais do mercado de trabalho (OIT, 2012a). Na maior parte dos casos, um declínio na quota parte da mão-de-obra reflete uma situação onde a produtividade do trabalho cresce mais rapidamente do que os salários médios. As potenciais consequências macroeconómicas de um declínio contínuo na parte dos rendimentos do trabalho podem ser significativas, incluindo o efeito de restrição no rendimento e consumo dos agregados familiares, o que pode contribuir para a estagnação da procura agregada e subverter os incentivos das empresas para investir devido a fontes de procura futura incertas, como recentemente realçado no relatório conjunto OIT/OCDE/Banco Mundial para o G20 (OIT, OCDE e Banco Mundial, 2014).

A Figura 10 mostra como a quota parte do rendimento do trabalho mudou desde 1991 nos países desenvolvidos do G20. A quota parte não ajustada do trabalho apenas inclui a remuneração dos trabalhadores, enquanto a parte ajustada do rendimento do trabalho usada na Figura 10 faz um ajustamento para também ter em conta os trabalhadores independentes.¹⁵ No Canadá (e também na Austrália), parte do declínio está ligado ao aumento dos preços das matérias-primas; os lucros no setor mineiro e nos setores do petróleo e gás no Canadá duplicaram entre 2000 e 2006 (Sharpe, Arsenault e Harrison, 2008; Rao, Sharpe e Smith, 2005). No Japão, o declínio é atribuído em parte às reformas do mercado de trabalho em meados da década de 1990, quando mais atividades foram autorizadas a contratar trabalhadores ocasionais; o consequente afluxo destes trabalhadores, que muitas

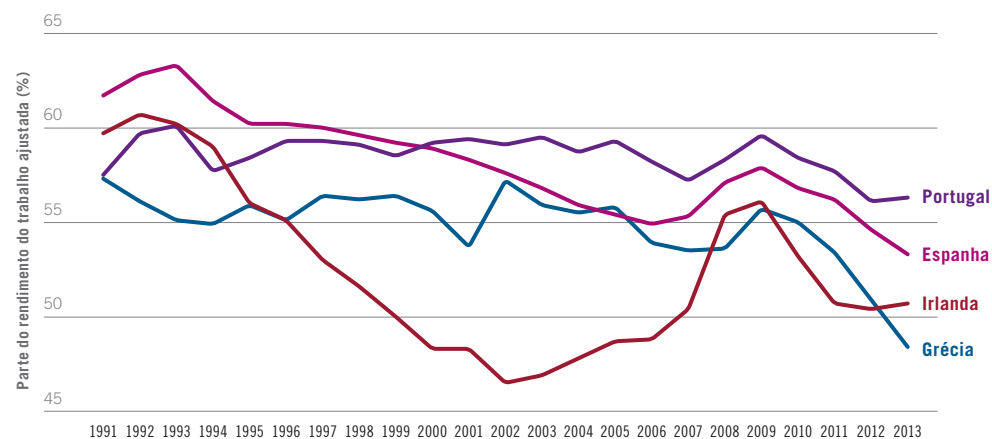
Figura 10 Parte do rendimento do trabalho ajustada nos países desenvolvidos do G20, 1991-2013



Nota: Parte do rendimento do trabalho ajustada, total da economia, em percentagem do PIB a preços atuais de mercado (remuneração do trabalho em percentagem do PIB a preços de mercado por trabalhador por conta de outrem).

Fonte: Comissão Europeia, base de dados AMECO. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

Figura 11 Parte do rendimento do trabalho ajustada em países europeus selecionados, mais afetados pela crise, 1991-2013



Nota: Parte do rendimento do trabalho ajustada, total da economia, em percentagem do PIB a preços atuais de mercado (remuneração do trabalho em percentagem do PIB a preços de mercado por trabalhador por conta de outrem).

Fonte: Comissão Europeia, base de dados AMECO. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

vezes ganham menos do que os trabalhadores regulares, contribuiu para a estagnação dos salários ao longo do tempo (Sommer, 2009; Agnese e Sala, 2011). Em França, a parte do rendimento do trabalho manteve-se relativamente estável. Em Itália e no Reino Unido, a tendência não é clara: enquanto a parte do rendimento do trabalho diminuiu nos inícios da década de 1990, desde então, os salários e a produtividade têm crescido a um ritmo semelhante. No Reino Unido, a *Low Pay Commission* estimou que a remuneração dos funcionários e a produtividade têm crescido mais ou menos à mesma taxa desde 1964 (a *Low Pay Commission*, 2014). Em Itália, um fator que contribuiu para o declínio da parte do rendimento do trabalho no início da década de 1990 foi um conjunto de reformas no mercado de trabalho que alterou o sistema de negociação salarial para travar o crescimento dos salários (Lucidi e Kleinknecht, 2010). Na Alemanha, depois de anos de moderação salarial, a parte do rendimento do trabalho recuperou parcialmente nos últimos anos.

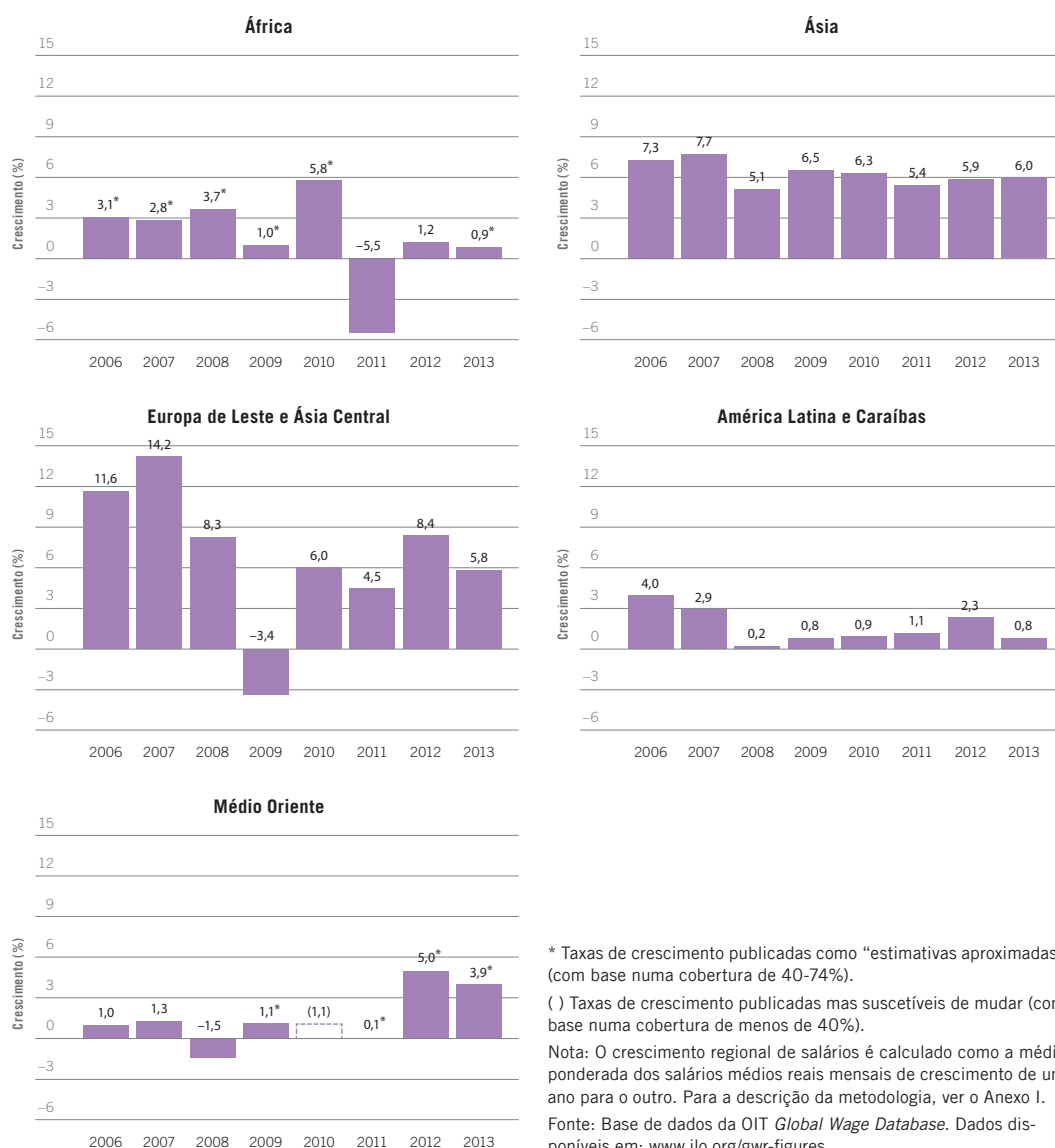
Voltando aos países europeus mais afetados pela crise, a Figura 11 aponta para uma grande queda na parte do rendimento do trabalho na Grécia, para flutuações acentuadas na parte dos salários no mercado de trabalho Irlandês, e para a queda contínua do rendimento do trabalho em Espanha desde 2009.

4 Tendências nas economias emergentes e em desenvolvimento

4.1 Maior crescimento salarial

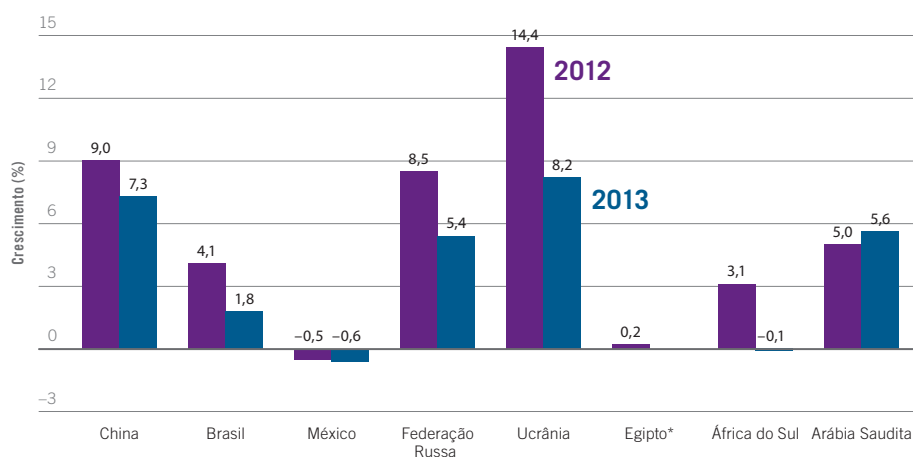
Em muitas economias emergentes e em desenvolvimento, verifica-se uma tendência para os salários médios reais aumentarem mais rapidamente do que em economias desenvolvidas. A Figura 12 apresenta o crescimento anual do salário médio real por região, mostrando taxas mais elevadas do que aquelas das economias desenvolvidas na maioria dos anos.

Figura 12 Crescimento dos salários reais médios nas economias emergentes e nas economias em desenvolvimento, por região, 2006-2013



As tendências regionais são influenciadas pelas maiores economias da região. A figura 13 mostra os dados para os maiores países em diversas regiões durante 2012-13. Na Ásia, as tendências são determinadas em grande parte pela China, onde o crescimento do salário médio real abrandou em 2013, em relação a 2012, mas manteve-se em alta. O crescimento dos salários reais também abrandou entre 2012 e 2013 na América Latina e nas Caraíbas, onde as tendências regionais são fortemente induzidas pelo Brasil e México. No México, os salários reais diminuíram em 2012 e 2013, enquanto o crescimento dos salários reais no Brasil abrandou em 2013. A desaceleração do crescimento dos salários reais em 2013 na Federação Russa e Ucrânia determinou as tendências na Europa de Leste e Ásia Central. Em África, existem constrangimentos consideráveis relativamente aos dados (por isso, certos anos são assinalados como provisórios na Figura 12). Não obstante estas limitações, o crescimento dos salários reais caiu em África, em 2011, retomou novamente em 2012 e abrandou claramente em 2013, em grande medida devido à redução ou crescimento negativo dos salários reais na África do Sul. No Médio Oriente as tendências recentes só podem ser formuladas de forma aproximada, também devido às limitações no plano dos dados, mas são em grande parte determinadas pela Arábia Saudita. Conforme indicado na caixa 2, as taxas específicas do crescimento dos salários reais para cada um dos países individualmente podem ser encontradas na Base de dados da OIT.

Figura 13 Crescimento dos salários reais nas grandes economias emergentes e nas economias em desenvolvimento, 2012,2013



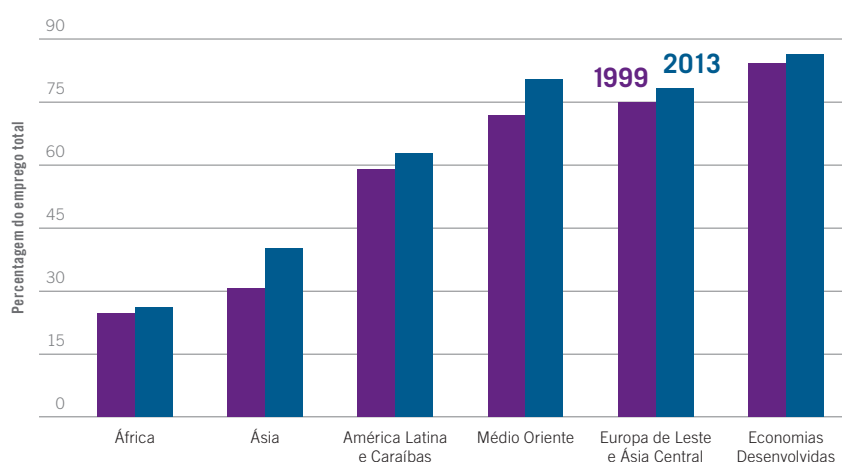
* Os dados relativos a 2013 não estão disponíveis para o Egito.

Fonte: Base de dados da OIT *Global Wage Database*. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

Nas economias emergentes e em desenvolvimento, as limitações relativas aos dados dificultam a comparação das tendências entre salários e produtividade do trabalho.¹⁶ Além disso, a produtividade do trabalho refere-se ao produto por trabalhador, enquanto os salários se referem somente a uma subcategoria da população com emprego, ou seja, os trabalhadores por conta de outrem. Estes representam habitualmente cerca de 85% do emprego nos países desenvolvidos, mas nas economias emergentes e em desenvolvimento esta proporção é muito mais baixa e muda mais rapidamente (ver Figura 14). Por esta razão, a comparação mais adequada

neste grupo de países devia ser efetuada apenas entre os salários e a produtividade do trabalho dos trabalhadores por conta de outrem. Infelizmente, esses dados, geralmente, não estão disponíveis. Todas essas questões criam alguma incerteza nas análises relacionadas com salários e produtividade em economias emergentes e em desenvolvimento. Como resultado, as análises subsequentes para este grupo de países concentram-se apenas nos níveis e tendências da quota parte do rendimento do trabalho, para os quais existem dados disponíveis mais frequentemente.

Figura 14 Trabalhadores como parte do emprego total, 1999 e 2013



Fonte: OIT *Trends Econometric Models*, abril 2014. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

4.2 A quota parte (peso) do rendimento do trabalho pode baixar apesar do crescimento elevado dos salários

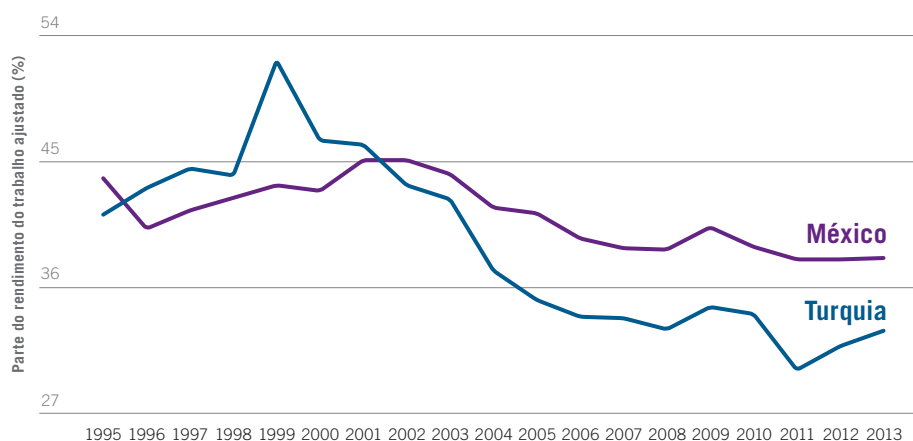
Nesta secção são destacados os níveis e tendências da quota parte do rendimento do trabalho para uma seleção de economias emergentes e em desenvolvimento. Conforme observado na secção anterior, o seu crescimento real de salários tem sido geralmente maior do que em economias desenvolvidas. Contudo, não se deve confundir um elevado crescimento dos salários reais com o crescimento da quota parte do rendimento do trabalho; a parte do rendimento do trabalho pode baixar apesar do crescimento dos salários reais ser elevado, se os ganhos de produtividade do trabalho forem ainda mais elevados. Em economias emergentes e em desenvolvimento, as alterações na parte do rendimento do trabalho, ocorrem muitas vezes no contexto de mudanças estruturais rápidas e na distribuição setorial do emprego. Assim, os efeitos de composição podem ser importantes para explicar as mudanças no peso do rendimento do trabalho.

A figura 15 mostra a quota parte do rendimento do trabalho ajustada no México e na Turquia (dois dos maiores países entre o grupo de economias emergentes e em desenvolvimento e para os quais existem dados na Base de Dados AMECO). A diminuição da parte do rendimento do trabalho na Turquia desde 1999 tem sido atribuída a uma combinação de vários fatores: maior volume de fluxos de capitais, liberalização do setor financeiro e uma diminuição da parte do trabalho afeto à indústria transformadora na sequência da liberalização do comércio e do aumento da concorrência de economias com baixos salários (Oyvatt,

2011). No México, a produtividade cresceu mais rapidamente do que os salários e isso refletiu-se no declínio do peso do rendimento do trabalho desde o início dos anos 2000.

Olhando para a quota parte do rendimento do trabalho não ajustada, porque a quota parte do rendimento do trabalho ajustada não está disponível, esta parte do rendimento do trabalho na China tem diminuído desde o início dos anos 2000 (Figura 16). Têm sido apresentadas várias explicações para esta queda, apesar do rápido aumento dos salários. Estas incluem a transformação estrutural do setor agrícola para setores não agrícolas, onde a intensidade em capital é tipicamente mais forte e uma baixa na parte do rendimento do trabalho na indústria, atribuída por alguns, à reestruturação das empresas do Estado e ao desenvolvimento do poder dos monopólios (Bai e Qian, 2010). Outros interpretam a parte de rendimento do trabalho em baixa como consistente com o excedente de mão-de-obra,

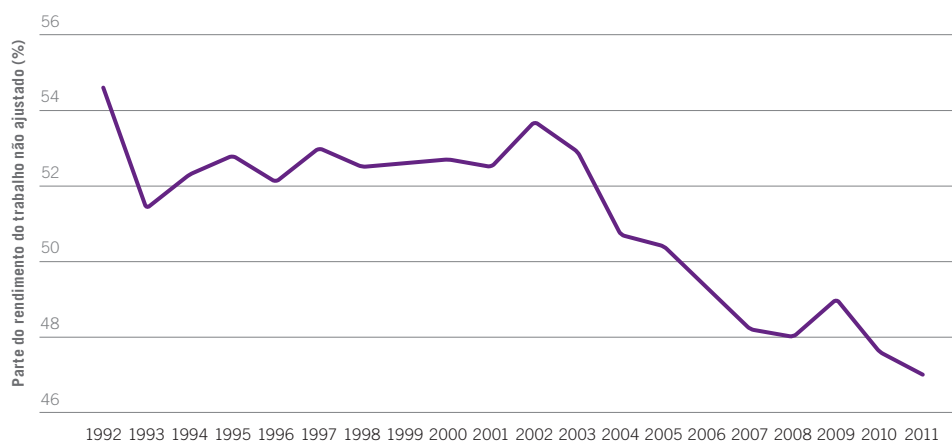
Figura 15 Parte do rendimento ajustado ao trabalho no México e na Turquia, 1995-2013



Nota: Parte do salário ajustado, total da economia, em percentagem do PIB a preços correntes de mercado (remuneração por trabalhador em percentagem do PIB a preços de mercado por pessoa empregada).

Fonte: Comissão Europeia, base de dados AMECO. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

Figura 16 Parte do rendimento do trabalho não ajustado na China, 1992-2011

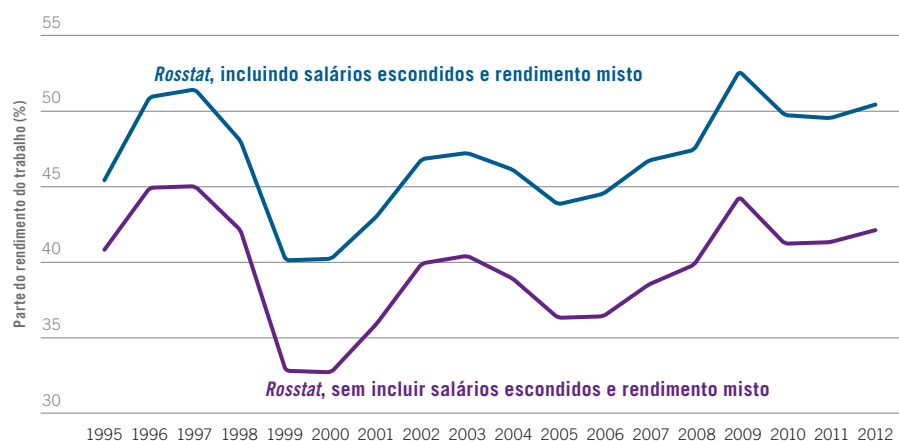


Fonte: Cálculos da OIT com base em dados do *China Statistical Yearbook*, vários anos. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

em que os ganhos de produtividade levam a maiores lucros das empresas e mais investimento, mas em que os aumentos salariais no setor industrial são limitados pela disponibilidade de trabalhadores das áreas rurais (Das e N' Diaye, 2013).

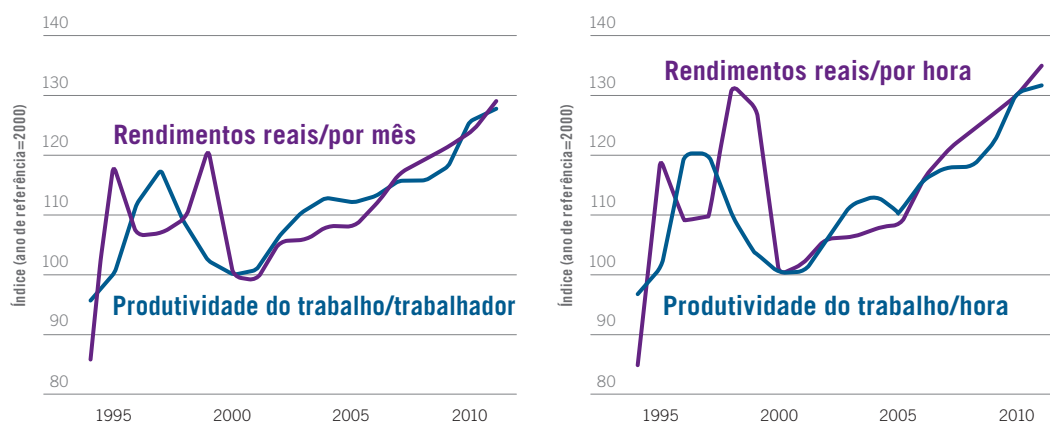
Por outro lado, na Federação Russa aumentou o peso do rendimento do trabalho. Os dados disponíveis apresentam várias medidas da parte de rendimento do trabalho; a Figura 17 apresenta duas medidas provenientes de fontes oficiais. A primeira medida (“sem remunerações ocultas”) é baseada em salários observados. A segunda é ajustada para incluir uma estimativa de “salários ocultos” e de rendimentos mistos. Os rendimentos mistos referem-se aos rendimentos recebidos pelos proprietários das empresas familiares não constituídas em sociedade com e sem trabalhadores por conta de outrem (CEC, FMI, OCDE, ONU e Banco Mundial, 2009, parág.4.160).

Figura 17 Parte do rendimento do trabalho na Federação Russa, 1995-2012



Fonte: Rosstat (ver Lukyanova, no prelo). Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

Figura 18 Evolução da produtividade do trabalho e dos salários na África do Sul, 1994-2011

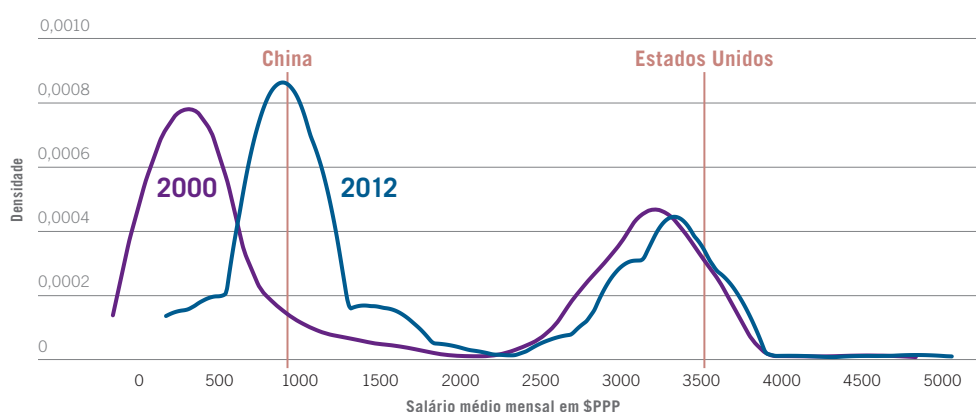


Fonte: Wittenberg, 2014. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

A segunda medida é usada para elaboração da estimativa oficial da quota parte do rendimento do trabalho agregado. Embora divergentes, estas duas medidas seguem trajetórias paralelas. A transição dos setores tradicionais (agricultura, transportes, indústrias transformadoras) para o setor dos serviços entre 1995 a 2002 é avançada como uma explicação, embora os aumentos da quota parte do trabalho dentro dos setores constituam a fonte dominante do crescimento global da parte do trabalho (Lukyanova, no prelo).

No caso da África do Sul, onde a distribuição dos ganhos de produtividade é um tema de debate, as tendências dos salários e da produtividade no trabalho utilizando as Séries do Mercado de Trabalho Pós Apartheid (PALMS)¹⁷ verifica-se que, em média – pelo menos desde no ano 2000 – os salários e a produtividade evoluíram em grande medida em paralelo (Figura 18) (Wittenberg, 2014)¹⁸ No entanto, os dados das contas nacionais mostram um declínio na quota parte não ajustada do rendimento do trabalho para o mesmo período (Dados UN, 2014).

Figura 19 Distribuição dos salários médios mensais globais em 2000 e 2012 (em \$PPC de 2012)



Nota: Refere-se aos países para os quais os níveis salariais estão disponíveis para 2000 e 2012 e cobrem 83 países que representam 73% dos trabalhadores do mundo. Os níveis salariais foram convertidos para dólares PPC de 2012: um dólar PPC é equivalente ao poder de compra de um dólar americano nos Estados Unidos.

Fonte: Base de dados da OIT *Global Wage Database*. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

5 Para uma convergência progressiva dos salários médios?

Existem provas de uma convergência a nível mundial para os salários médios entre economias desenvolvidas e economias emergentes e em desenvolvimento? Como já observamos, comparar níveis salariais entre os países é particularmente difícil, tendo presente que as definições, a cobertura dos inquéritos e as metodologias são variáveis.

Uma comparação dos salários no setor das indústrias transformadoras para um grupo de países efetuada pelo *Bureau of Labor Statistics* dos EUA verificou que os salários médios são ainda consideravelmente mais baixos em economias emergentes e em desenvolvimento do que em economias desenvolvidas, mas também que a diferença está a diminuir lentamente (BLS, 2012).

As diferenças persistentes dos salários entre as economias desenvolvidas e as economias emergentes e em desenvolvimento em todo o mundo são evidentes ao examinar a Figura 19, que mostra o perfil da distribuição mundial dos salários médios se forem ignoradas as referidas diferenças entre os dados sobre salários dos países e os salários nacionais forem convertidos da moeda local para o dólar em paridade do poder de compra (PPP\$), que considera a diferença do custo de vida entre países.¹⁹ A diferença de níveis salariais entre as economias emergentes e em desenvolvimento (no lado esquerdo da distribuição) e as economias desenvolvidas (à direita) é bastante substancial. Por exemplo, o salário médio nos Estados Unidos, medido em PPP\$, é três vezes mais elevado do que na China. No entanto, a figura mostra também que a diferença nos níveis salariais vai diminuindo ao longo do tempo. Entre 2000 (curva vermelha) e 2012 (curva azul) a distribuição salarial desloca-se para a direita e torna-se mais comprimida; isto significa que, em termos reais os salários médios cresceram em todo o mundo, mas eles cresceram muito mais em economias emergentes e em desenvolvimento. Isto é coerente com as tendências de crescimento dos salários médios reais, apresentadas na Secção 3 deste relatório. O salário médio nas economias desenvolvidas em 2013 situa-se próximo de USD (PPC) 3.000 em comparação com um salário médio em economias emergentes e em desenvolvimento em cerca de USD (PPC) 1.000. O salário médio mensal mundial é estimado em cerca de 1.600 USD (PPC).

6 Introdução: O papel dos salários na desigualdade dos rendimentos dos agregados familiares

6.1 O contexto: crescimento da desigualdade a longo prazo em muitos países desde a década de 1980

A Parte I do relatório analisa uma dimensão da distribuição: a distribuição do rendimento nacional entre trabalho e capital. Na Parte II do relatório examina-se como a distribuição dos salários contribui para a desigualdade dos agregados familiares no interior dos países.

Nos últimos anos tem sido dada uma maior atenção ao aumento da desigualdade.²⁰ Um número cada vez maior de fontes bibliográficas tem mostrado que a desigualdade, medida de várias formas, tem vindo a aumentar na maioria das economias desenvolvidas nas últimas décadas. A OCDE, por exemplo, destacou o aumento da desigualdade em quase dois terços das economias desenvolvidas entre o início dos anos 80 e a crise financeira de 2008-09 (ver OCDE, 2008; OCDE, 2011). Em alguns países, incluindo os Estados Unidos e o Reino Unido, o aumento da desigualdade tem sido particularmente marcado (Salverda, Nolan e Smeeding, 2009b, p. 5), apesar da percentagem dos rendimentos mais elevados ter também aumentado noutros países (Piketty, 2013).

As economias emergentes e as economias em desenvolvimento – onde a desigualdade nos rendimentos dos agregados familiares é muitas vezes superior à das economias desenvolvidas – também não ficaram imunes a esta tendência: entre 1990 e 2000 a desigualdade aumentou na maioria dos países para os quais há dados disponíveis provenientes de inquéritos aos agregados familiares (Ferreira e Ravallion, 2009; ver também Goldberg e Pavcnik, 2007). No entanto, a tendência não é universal. Em vários países latino-americanos, a distribuição dos salários e dos rendimentos das famílias comprimiu-se, muitas vezes a partir de um nível elevado, entre meados da década de 1990 e o início da crise económica global (Gasparini, Cruces e Tornarolli, 2009).

Parece haver um consenso crescente de que os altos níveis de desigualdade podem ser problemáticos por várias razões. Enquanto alguns níveis de desigualdade são o resultado natural da heterogeneidade das características pessoais, que incentivam as pessoas para investir em educação e para se esforçarem no trabalho, a elevada e crescente desigualdade no rendimento pode tornar-se um obstáculo à “igualdade de oportunidades” e levar a uma menor mobilidade social. Com níveis elevados de desigualdade, há uma maior probabilidade da vantagem económica ser conseguida porque foi herdada do que porque foi ganha. (Corak, 2013).²¹ Isto pode desencorajar o esforço individual bem como provocar

a sensação de que não há justiça na sociedade e também afetar adversamente os resultados sociais e a coesão social (d’Hombres, Weber e Elia, 2012; Jencks, 2002).

A desigualdade também se revelou como um meio para enfraquecer o crescimento económico. Um trabalho recente do FMI mostra que mais desigualdade reduz “o ritmo e a durabilidade do crescimento” (Ostry, Berg e Tsangarides, 2014), enquanto uma pesquisa da OCDE mostra que uma maior inclusão social e económica está fortemente associada a maiores e mais fortes períodos de crescimento económico sustentado (OCDE, 2014a). Embora as ligações entre crescimento e desigualdade sejam complexas,²² cada vez mais tem sido dedicada maior atenção aos efeitos adversos da desigualdade na saúde e educação, na estabilidade política e económica e no consenso social, necessários para o bom funcionamento das sociedades. A desigualdade também tem sido destacada como um fator que aumenta o risco de crise, e como uma das possíveis causas da crise financeira de 2008 nos Estados Unidos (veja por exemplo Rajan, 2010; Palley e Horn, 2013; Sturn e Van Treeck, 2013; Kumhof e Rancière, 2010; Krueger, 2012). Com a redistribuição do rendimento dos agregados familiares mais pobres para os mais ricos, a crescente desigualdade pode ter obrigado a baixar a pressão na procura agregada (porque as famílias mais ricas têm uma menor tendência para o consumo do que as famílias mais pobres) e incentiva muitas famílias a endividarem-se para lá das suas possibilidades, para tentar manter os seus níveis de consumo.

6.2 A gama de respostas políticas perante a desigualdade

Grande parte do debate sobre possíveis respostas políticas à crescente desigualdade centra-se na redistribuição através de políticas orçamentais (OCDE, 2014a; FMI, 2014b). O FMI considera a política orçamental (que inclui os impostos e as transferências), como “o principal instrumento dos governos para afetar a distribuição de rendimento “e sugere que” tanto as políticas de receitas (impostos) como de despesas públicas, devem ser cuidadosamente projetadas para uma distribuição equilibrada e para alcançar os objetivos com eficiência “(FMI, 2014b, p. 1). Estima-se que, em economias desenvolvidas, as políticas orçamentais reduzem as desigualdades de rendimento, em média em cerca de um quarto (OCDE, 2011) a um terço (FMI, 2014b). A OIT realçou em particular o papel dos sistemas de segurança social na redução da desigualdade e contribuindo para um crescimento mais inclusivo (ILO, 2014f).²³ Os impostos progressivos sobre o rendimento e as prestações sociais (tais como benefícios fiscais para trabalhadores com baixos rendimentos) desempenham um papel importante, mas na prática a maior parte da redução é conseguida do lado da despesa, através de transferências. Em economias emergentes e em desenvolvimento, onde as receitas fiscais e as transferências sociais são mais baixas e os impostos indiretos dominam, as políticas orçamentais desempenham um papel muito menor na redistribuição (FMI, 2014b). Em ambos os contextos, há definitivamente espaço para avançar com reformas para alcançar uma maior redistribuição.²⁴

Contudo, também é importante analisar de perto o papel do mercado de trabalho. A OCDE (2011) mostrou como em economias desenvolvidas, nas décadas

anteriores à crise, uma maior desigualdade salarial tinha sido o único e mais importante motor da desigualdade de rendimento.

A Parte II do presente relatório desenvolve a análise existente entre a relação entre a distribuição dos salários e a distribuição do rendimento das famílias. A Secção 7 avalia as tendências recentes na desigualdade do rendimento das famílias nas economias desenvolvidas nos anos de crise e também as tendências nas economias emergentes e em desenvolvimento à volta da última década. A Secção 8 estuda então o papel dos salários ao explicar estas tendências recentes. Em particular, o relatório decompõe as mudanças nas desigualdades de rendimento com o fim de melhor compreender o papel dos salários, do emprego e de outros fatores, nestas alterações. Para melhor compreender como os salários podem afetar as desigualdades de rendimento dos agregados familiares, a secção 9 do relatório detalha as fontes de rendimento de agregados familiares situados em pontos diferentes da distribuição do rendimento, em diferentes países. As informações sobre as fontes de rendimento dos diferentes grupos de agregados familiares podem esclarecer a forma como diferentes instrumentos políticos disponíveis podem ser úteis para reduzir a desigualdade. Finalmente, na secção 10, o relatório decompõe as diferenças salariais para mulheres, emigrantes e trabalhadores da economia informal entre uma componente “explicada” e uma penalização “não explicada” (que se refere aos fatores que “não são tidos em conta” pelas características relativas ao capital humano e mercado de trabalho que devem, em princípio, explicar as diferenças salariais).

A um nível mais amplo, o aumento da desigualdade no mercado de trabalho torna mais difícil a redução da desigualdade através dos mecanismos secundários de redistribuição (impostos e transferências). Esses mecanismos têm vindo a perder impacto à medida que a desigualdade aumenta e, para além disso, a redistribuição pode enfrentar constrangimentos políticos e outros, nomeadamente quando dirigida à população em idade ativa. É por isso que muitos governos consideram combater o problema da desigualdade crescente através de medidas políticas que visem diretamente a distribuição no mercado de trabalho. A Parte III deste relatório, aborda portanto a resposta política e examina o leque de políticas disponíveis.

7 Tendências mistas recentes na desigualdade de rendimento

7.1 Avaliação da desigualdade entre a “classe alta e a classe baixa” e a desigualdade na “classe média”

Nesta secção evidenciam-se as tendências recentes da distribuição da desigualdade do rendimento total *per capita* nos agregados familiares (a seguir designada por desigualdade no rendimento ou simplesmente desigualdade), onde o rendimento total do agregado familiar é definido em conformidade com o Grupo de Canberra como incluindo os rendimentos do trabalho, propriedade e transferências, antes

do pagamento de impostos e de outras contribuições (para definições, ver Anexo II).²⁵ É apresentado um exemplo nas economias desenvolvidas, emergentes e em desenvolvimento. Nenhuma medida para a desigualdade é perfeita, mas utilizam-se neste caso duas medidas para a avaliar: (1) o desvio entre os 10% no topo e os 10% inferiores na distribuição dos rendimentos dentro dos países (também designados como decis); e (2) em que medida se alterou a desigualdade entre a classe média, nos países.²⁶ Só se consideraram na análise os agregados familiares que tenham pelo menos um membro em idade de trabalhar, e o rendimento está ajustado à dimensão dos agregados familiares (ver Anexo II).

Uma definição puramente estatística do termo “classe média” é usada com vista a determinar se o grupo estatístico do meio da distribuição se tornou mais

Caixa 5 O que se entende pela expressão “classe média”?

Nas economias desenvolvidas, muitas pessoas definem-se como classe média, por isso a ideia representa um sentimento comum de como vivem a maioria das pessoas em sociedade. Nas economias emergentes e em desenvolvimento, fazer parte da classe média é normalmente mais uma aspiração, que representa como a maioria das pessoas gostariam de viver.

Os economistas representam por vezes a classe média como uma classe na *média* situada no intervalo entre 75% a 125% do rendimento mediano (Thurow, 1987, citado por Ravallion, 2010). Mas a maioria dos autores concorda que a classe média se caracteriza por uma grande heterogeneidade. Por conseguinte, têm aparecido as noções de *classe média baixa*, *classe média alta* e até a velha *classe média versus nova classe média* (Chauvel, 2006), transmitindo uma certa dificuldade em estabelecer uma definição exata e precisa. Quando se trata de economias emergentes e em desenvolvimento, os autores são confrontados com a dificuldade de aplicação de uma noção que esteja ligada ao contexto ocidental. Ravallion simplesmente considera que “alguém é classe média se essa pessoa não for considerada pobre em qualquer país em desenvolvimento, implicando um limite inferior de 9 dólares americanos por dia” (Ravallion, 2010, p. 452).

Dum ponto de vista económico, a classe média é considerada o motor das sociedades modernas de consumo (Kharas, 2010). De uma perspetiva sociológica, a formação de uma classe social inclui outros fatores: uma posição económica específica (possivelmente criando conflitos de interesse com outras classes sociais) e uma consciência de ter condições semelhantes (Chauvel, 2006, p. 31). Hoje nas sociedades ocidentais os níveis relativamente elevados de consumo de bens e serviços, definem, ou são um grande atributo da classe média. Alguns identificam este aumento do consumo como consumismo e argumentam que isto muda profundamente as relações sociais tradicionais dentro da classe média, porque as pessoas tendem a ser mais individualistas do que demonstrar um espírito de classe (Trentmann, 2004), e as relações sociais são movidas por padrões mais hedonísticos e individualistas (Migone, 2007). Deste ponto de vista, ambos os fatores contribuem para a erosão da identidade de classe em todas as sociedades.

Nas economias emergentes e em desenvolvimento, este consumo é ainda entendido mais como um privilégio de classe média *alta*, do que como uma força social unificadora, como nas sociedades ocidentais.¹

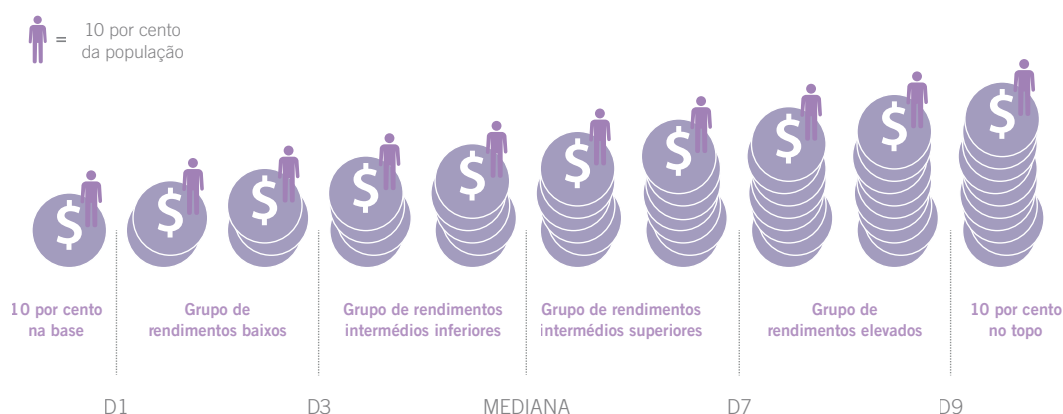
¹ O exemplo do Vietnã é bastante interessante: ver Dormeier Freire, 2009.

Fonte: Alexandre Dormeier Freire, *Graduate Institute of International and Development Studies*, Geneva (2014).

“extenso” e diferenciado ou, pelo contrário, se tornou mais “comprimido” e semelhante (para uma discussão mais sociológica da classe média, ver caixa 5). Como as tendências de longo prazo já em curso antes da crise estão bem documentadas, ²⁷ este relatório abrange as tendências ao longo do período da crise, com um primeiro ponto de dados antes da crise e um último ponto com os dados disponíveis mais recentes. No essencial, a análise abrange o período compreendido entre 2006 e 2010, nas economias desenvolvidas, e durante um período ligeiramente mais alargado em economias emergentes e em desenvolvimento. As estimativas esclarecem em que medida as tendências anteriores continuaram durante a crise e fornecem algumas pistas sobre como o ónus da crise tem sido repartido entre os diferentes grupos sociais.

A desigualdade entre os decis “superior e inferior” é medida por comparação entre o valor máximo e o inferior na distribuição de rendimento: ver a figura 20, onde cada pessoa representa 10 cento da população. A medida da “desigualdade superior e inferior” (também denominada rácio $D9/D1$) é o rácio entre dois valores limite: o valor limiar acima do qual os indivíduos estão no top 10% e o valor limiar abaixo do qual eles estão nos 10% inferiores da distribuição. A figura 20 também define os limites do que é entendido neste relatório como constituindo grupos de rendimento “inferior”, “médio” e “superior”. A desigualdade na classe média ($D7/D3$) é medida eliminando 30% da parte superior e da inferior da distribuição e comparando o “ponto de entrada” e o “ponto de saída” de um meio estatístico, compreendendo os 40% dos indivíduos agrupados em torno da mediana (como apresentado na figura 20).

Figura 20 Medidas de medição das desigualdades



7.2 Economias desenvolvidas: tendências mistas da desigualdade num contexto de rendimentos generalizados em estagnação ou em declínio

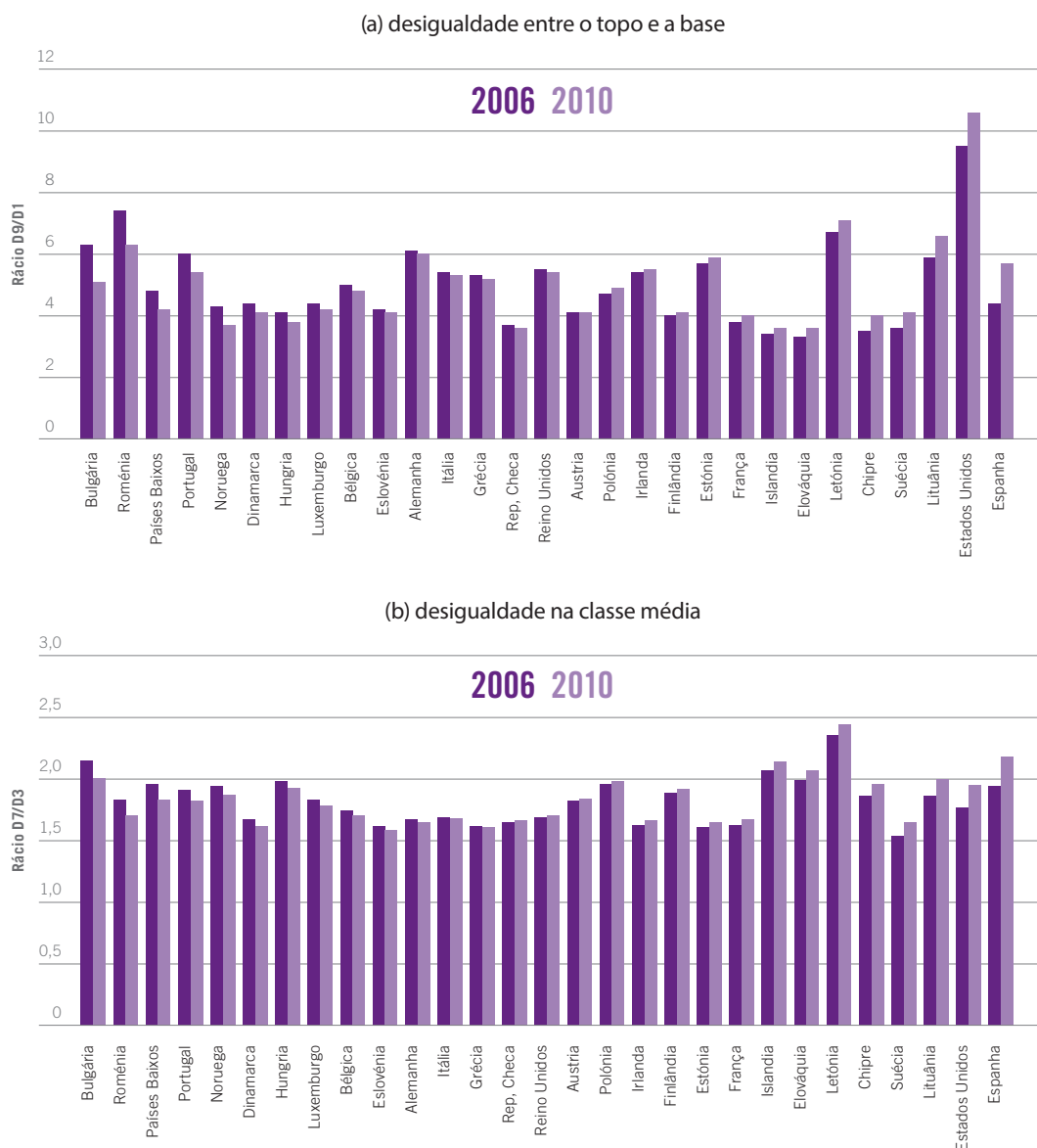
Na nossa amostra de economias desenvolvidas, entre 2006 e 2010 “a desigualdade topo-base” aumentou em cerca de metade dos países e diminuiu ou permaneceu estável nos restantes países. A figura 21(a) mostra estas tendências com os países ordenados da esquerda para a direita, dos países onde as desigualdades diminuíram para aqueles onde aumentaram. Usando as metodologias e fontes de dados descritas no Anexo II, a desigualdade aumentou mais em Espanha e nos Estados Unidos (onde a desigualdade, medida pela relação $D9/D1$, é a mais alta) e caiu mais na Bulgária e na Roménia.

Durante o mesmo período, a tendência na desigualdade da classe média nas economias desenvolvidas também foi variável, com um acréscimo em cerca de metade dos países onde se observa uma mudança e em queda na outra metade (figura 21(b)). Os países são novamente ordenados da esquerda para a direita, começando com os países onde a desigualdade diminuiu mais e continuando pelos países onde mais aumentou. Vemos que de acordo com a nossa metodologia, o país onde a desigualdade no seio da classe média mais aumentou foi a Irlanda, seguida por Espanha. Por outro lado, a Roménia e os Países Baixos são os dois países na amostra onde a desigualdade entre a classe média teve maior queda. O Reino Unido é um exemplo de um país onde a desigualdade na classe média aumentou, enquanto a desigualdade escalão topo-base permaneceu mais ou menos estável ou até diminuiu um pouco.

O “efeito nivelamento” da crise sobre os rendimentos

Nas economias desenvolvidas, estas tendências mistas ocorreram frequentemente num contexto de estagnação ou queda de rendimento dos agregados familiares entre 2007 e 2009/10 (ver Figura 23). Com exceção da Espanha, onde a desigualdade aumentou, alguns dos países mais gravemente afetados pela crise, registaram uma redução na desigualdade em consequência do efeito geral de “nivelamento para baixo” da crise, o que significa que os rendimentos caíram mais nas famílias de altos rendimentos do que para as famílias de baixo rendimento. Assim, a desigualdade diminuiu na Roménia e em Portugal e permaneceu praticamente inalterada na Grécia, três países gravemente atingidos pela crise.²⁸ Alguns países, como a Dinamarca, os Países Baixos e a Noruega, foram capazes de combinar o crescimento dos rendimentos dos agregados familiares e a diminuição da desigualdade durante este período.

Figura 21 Desigualdade numa amostra de economias desenvolvidas durante os anos da crise, 2006-2010: (a) desigualdade entre o topo e a base (D9/D1); (b) desigualdade na classe média (D7/D3)



Nota: Para a metodologia, as definições e a base de dados, ver o Anexo II

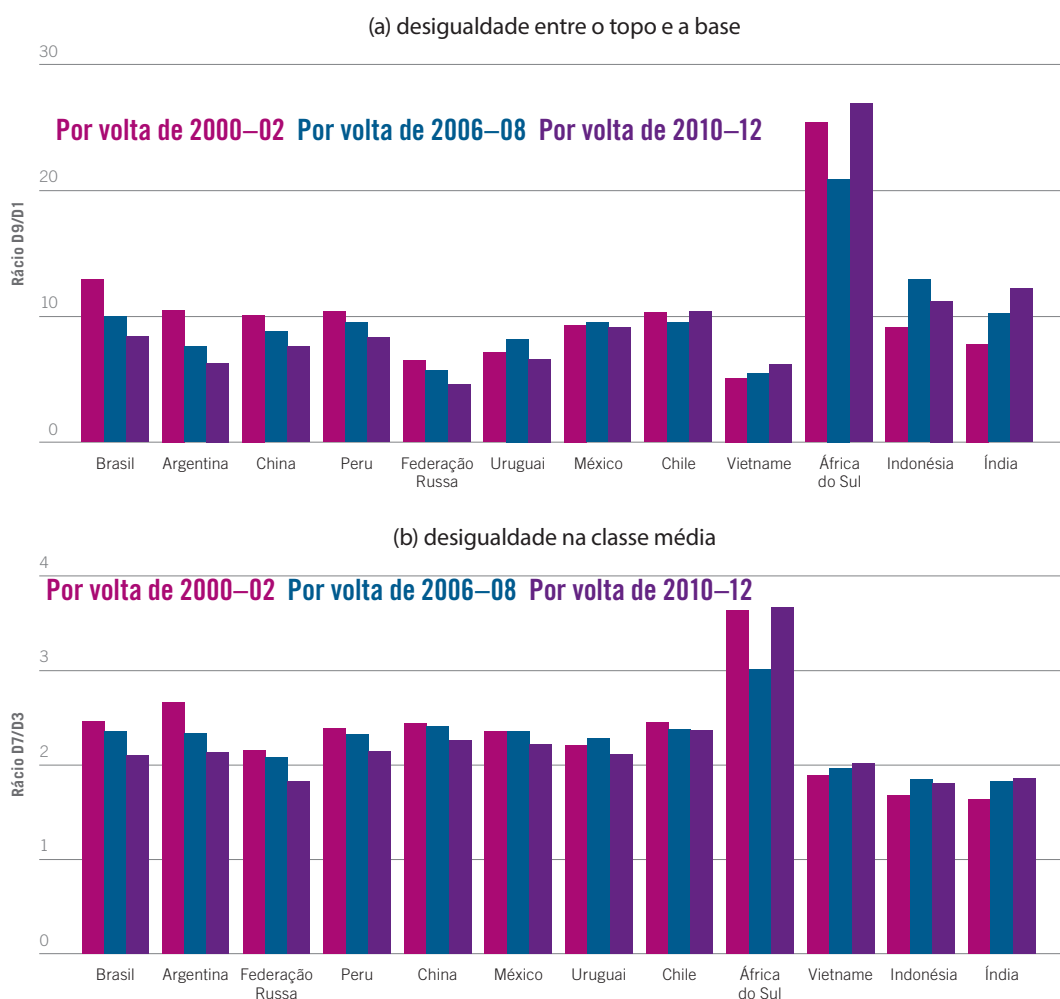
Fonte: Estimativas da OIT. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

7.3 Economias emergentes e em desenvolvimento: variações da desigualdade num contexto de aumento generalizado dos rendimentos

Na nossa amostra de economias emergentes e em desenvolvimento, “a desigualdade topo-base” diminuiu na última década em cerca de metade de todos os países e manteve-se estável ou aumentou na outra metade (figura 22(a)). Por vezes é difícil medir a desigualdade em economias emergentes e em desenvolvimento devido às limitações de dados, e os níveis da desigualdade podem não ser rigorosamente comparáveis em todos os países (para uma discussão mais aprofundada destes

dados, ver Anexo II). Aqui é considerado um quadro abrangendo um período mais alargado no tempo, já que a crise não afetou a maioria desses países, como aconteceu nas economias desenvolvidas. Isso permite também ter em conta algumas das mudanças estruturais que os países empreenderam durante o período. As nossas estimativas sugerem que a desigualdade “topo-base” caiu mais no Brasil e na Argentina e também diminuiu na China,²⁹ no Peru, na Federação Russa e Uruguai.³⁰ Entre os países da nossa amostra, a desigualdade aumentou mais na Índia e na Indonésia. Também aumentou no Vietnã, de um nível relativamente baixo, e na África do Sul, de um nível muito elevado herdado da época do *apartheid*. Na África do Sul, o aumento da desigualdade durante 2007-11 ocorreu porque o crescimento do rendimento dos agregados familiares do decil inferior

Figura 22 Desigualdade numa amostra de economias emergentes e economias em desenvolvimento na última década: (a) desigualdade entre o topo e a base (D9/D1); (b) desigualdade na classe média (D7/D3)



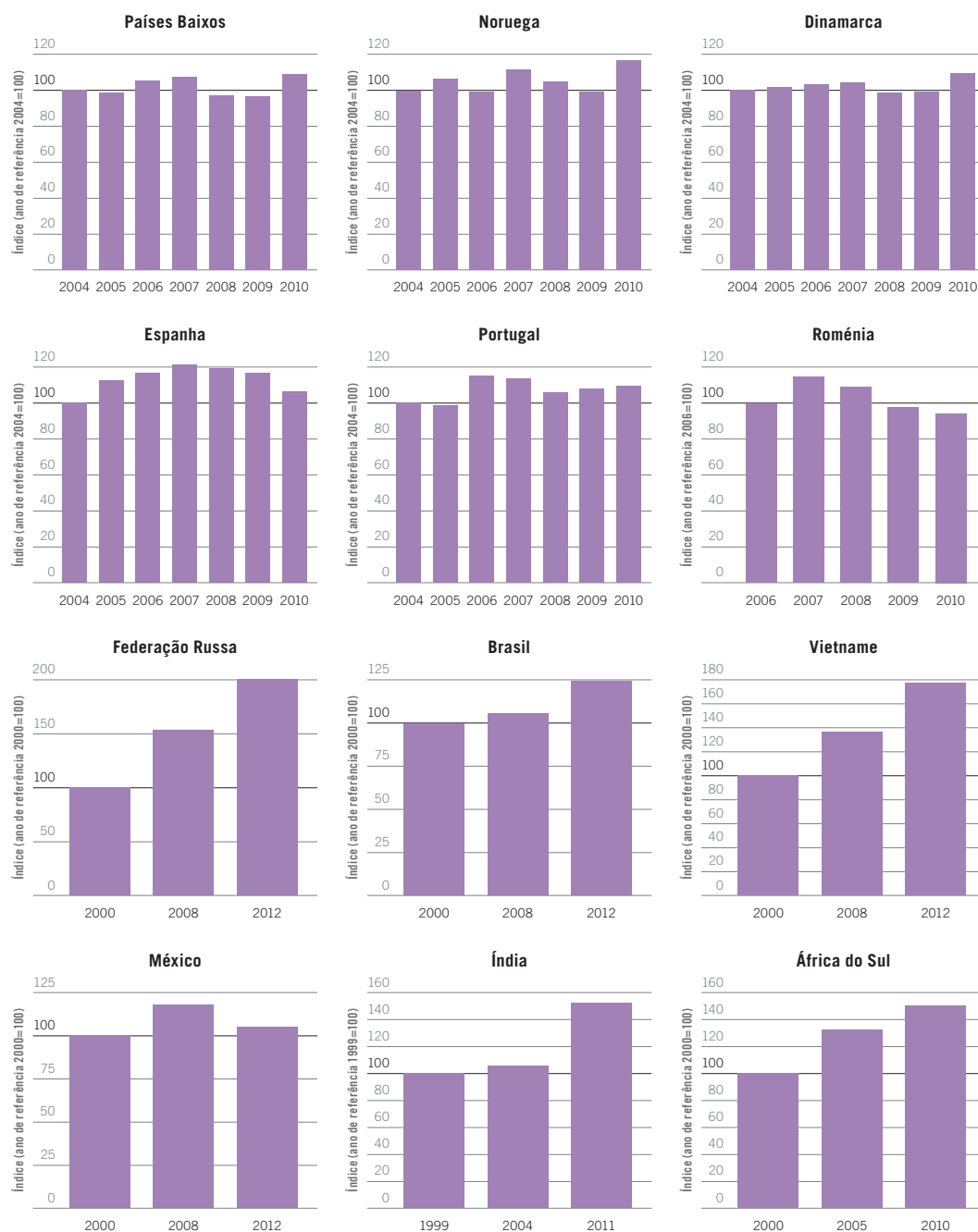
Nota: Para metodologia, definições e base de dados, ver o Anexo II.

Fonte: Estimativas da OIT. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

estagnou em termos reais, enquanto o das famílias de decil superior continuou a aumentar ao mesmo ritmo do período anterior.

Voltando à classe média, vemos que a desigualdade diminuiu em quase dois terços da nossa amostra de economias emergentes e em desenvolvimento e manteve-se estável ou aumentou nos restantes países (figura 22(b)). Na Argentina, Brasil e Federação Russa, a desigualdade na classe média diminuiu substancialmente. Por outro lado, permaneceu inalterada na África do Sul e aumentou na Índia, Indonésia e Vietnam.

Contrariamente às economias desenvolvidas, nas economias emergentes e em desenvolvimento estas tendências ocorrem frequentemente num contexto de aumento do rendimento dos agregados familiares (ver Figura 23). Uma comparação das figuras 21 e 22 também mostra que a desigualdade continua a ser mais elevada nas economias emergentes e em desenvolvimento do que nas economias desenvolvidas mesmo depois de um progresso em termos de redução da desigualdade no primeiro grupo. A diferença é particularmente evidente na desigualdade “topo-base”, enquanto a classe média, embora mais alargada, mostra uma diferença proporcionalmente menor no plano da desigualdade.

Figura 23 Evolução recente do rendimento real das famílias em países selecionados

Nota: Para a metodologia, as definições e a base de dados, ver o Anexo II.

Fonte: Estimativas da OIT. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

8 Desigualdade: O papel dos salários e do emprego remunerado

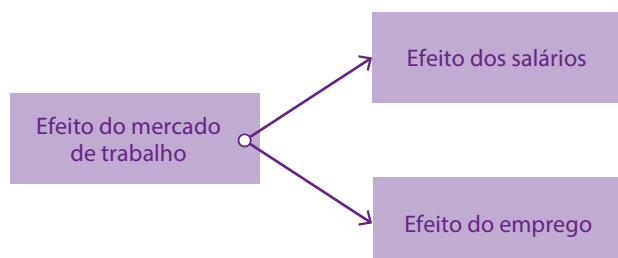
Qual tem sido o papel dos salários nas tendências recentes da desigualdade? A desigualdade nos rendimentos totais dos agregados familiares pode alterar-se por várias razões. O rendimento dos agregados familiares é composto pelo rendimento do trabalho, pelos rendimentos do património, pelos rendimentos da produção de serviços domésticos para consumo próprio e pelas transferências recebidas.³¹ A evolução global na desigualdade do rendimento resulta, portanto, da soma das mudanças desses componentes (para uma explicação detalhada, ver Anexo III). Para efeitos quer de análise, quer de formulação de políticas, é importante entender quais dessas componentes determinam ou dominam as alterações na desigualdade. Em que medida as tendências recentes na desigualdade podem ser explicadas pelas mudanças na distribuição de salários em comparação com as mudanças na distribuição de outras fontes de rendimento? Dada a multiplicidade de fatores que podem, em teoria, explicar a desigualdade, identificar as principais forças em jogo é importante para um debate informado sobre a forma como, em alguns países, podem ser revertidas as tendências para maior desigualdade, e que lições devem ser retiradas com a redução das desigualdades noutros países.

8.1 Analisar a forma como os salários afetam as mudanças na desigualdade

A extensão a que as recentes alterações na desigualdade têm sido determinadas por alterações nos salários, mais do que por alterações noutras fontes de rendimento, é explorada através de uma metodologia de decomposição. Em termos gerais, a metodologia introduzida por DiNardo, Fortin e Lemieux (1996) e mais tarde utilizada por Daly e Valletta (2004) é a seguinte: (1) decompor o rendimento dos agregados familiares por fonte de rendimento; (2) observar a evolução do nível de desigualdades durante um determinado período; e (3) comparar a mudança realmente verificada na desigualdade com a mudança que se observaria na desigualdade se a distribuição dos salários permanecesse inalterada durante o mesmo período (“hipótese contrafactual”). A diferença entre este nível de desigualdade “contrafactual” e o nível realmente verificado de desigualdade fornece uma estimativa do efeito dos salários sobre a alteração na desigualdade.³² O mesmo método (descrito mais pormenorizadamente no Anexo III) pode ser usado para identificar e estimar a contribuição de outras fontes de rendimento para as mudanças observadas na desigualdade.

8.2 O efeito mercado de trabalho: efeito salário mais efeito emprego

Ao nível dos agregados familiares, os rendimentos de salários dependem quer do nível de salários dos membros que são trabalhadores remunerados quer do número de membros que são trabalhadores remunerados. Com efeito, quando se procede à decomposição, a distribuição dos salários dos agregados familiares é

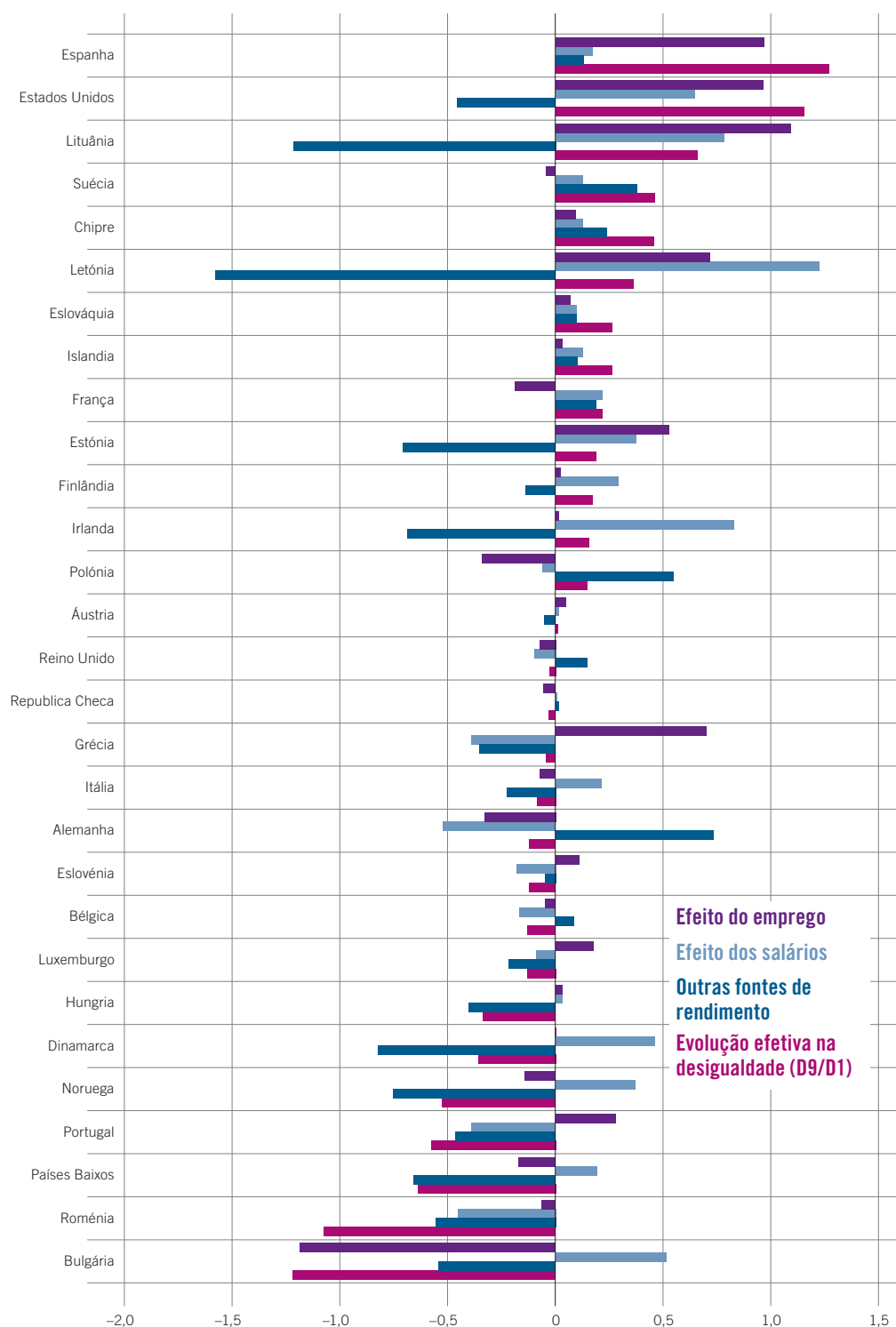
Figura 24 Efeito do mercado de trabalho: efeito dos salários e efeito do emprego

afetada não apenas pela mudança na distribuição de salários dos trabalhadores, mas também pelo facto de que os salários caem para o nível zero se alguns membros dos agregados familiares perdem o emprego remunerado, ou passa de zero para um valor positivo quando um membro do agregado consegue um emprego como trabalhador remunerado. Se um membro dos agregados familiares perde o emprego e tem direito a subsídio de desemprego, o salário cai para zero e o subsídio de desemprego assume um valor positivo. Conforme ilustrado na figura 24, o efeito do mercado de trabalho é, portanto, a soma das mudanças nos salários daqueles que estão com emprego remunerado no início e no final do período (o “efeito salário”) e da mudança no número de pessoas que são trabalhadores por conta de outrem (o “efeito emprego”). Na nossa análise, separamos estes dois efeitos.

8.3 Economias desenvolvidas: Perdas de emprego e cortes nos salários como os principais fatores nas alterações da desigualdade

Nos países desenvolvidos, o efeito mercado de trabalho (i.e. efeito salário mais efeito emprego) aumentaria a desigualdade em dois terços dos países se outras fontes de rendimento não tivessem compensado esta tendência. Nesses países onde a desigualdade *aumentou efetivamente*, outras fontes de rendimento compensaram cerca de um terço do aumento da desigualdade gerada pelo efeito de mercado de trabalho. Os desenvolvimentos específicos de cada país podem ser vistos na figura 25, que mostra os resultados da decomposição da “desigualdade topo-base” (D9/D1) para as economias desenvolvidas. Os países são classificados de cima para baixo, começando com os países onde a desigualdade aumentou mais, para os países onde mais baixou, durante o período 2006-10. A ordenação dos países, portanto, é a mesma da secção 7, mas a figura 25 centra-se mais na alteração (e não nos níveis) da desigualdade topo-base. Além de mostrar a efetiva alteração da desigualdade, as figuras ilustram que proporção da mudança se deveu, respetivamente, ao efeito salário, ao efeito emprego e às alterações de outras fontes de rendimento dos agregados familiares.³³

Figura 25 Evolução da desigualdade entre os dez por cento da classe mais alta e os dez por cento da classe mais baixa (D9/D1) nas economias desenvolvidas, 2006-2010



Nota: Para a metodologia, as definições e a base de dados, ver o Anexo II.

Fonte: Estimativas da OIT. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

Perda de postos de trabalho e desigualdade topo-base

Quando observamos os países onde a desigualdade topo-base aumentou, os efeitos mercado de trabalho (efeitos salário mais emprego) foram mais importantes do que outros efeitos de rendimentos na explicação deste aumento na maioria dos casos. Em Espanha e nos Estados Unidos, os dois países onde a desigualdade mais aumentou, o efeito mercado de trabalho representou, respetivamente, 90% e 140% no aumento nas desigualdades – significando que em Espanha a desigualdade era mais influenciada por outras fontes de rendimento, enquanto nos Estados Unidos (como em alguns outros países) outras fontes de rendimento, compensaram parcialmente o aumento da desigualdade causada pelo efeito mercado de trabalho. O efeito emprego predomina sobre o efeito salário nos países onde as desigualdades aumentaram mais, sugerindo que as perdas de postos de trabalho foram a maior causa da desigualdade topo-base nesses países durante a crise. (As barras na figura 25 mostram que dentro do efeito mercado de trabalho, o efeito salário contribuiu para o aumento global da desigualdade tanto em Espanha como nos Estados Unidos, mas nestes dois países, o efeito emprego foi ainda maior, dado que muitos trabalhadores perderam os seus empregos e, consequentemente, os seus salários.)

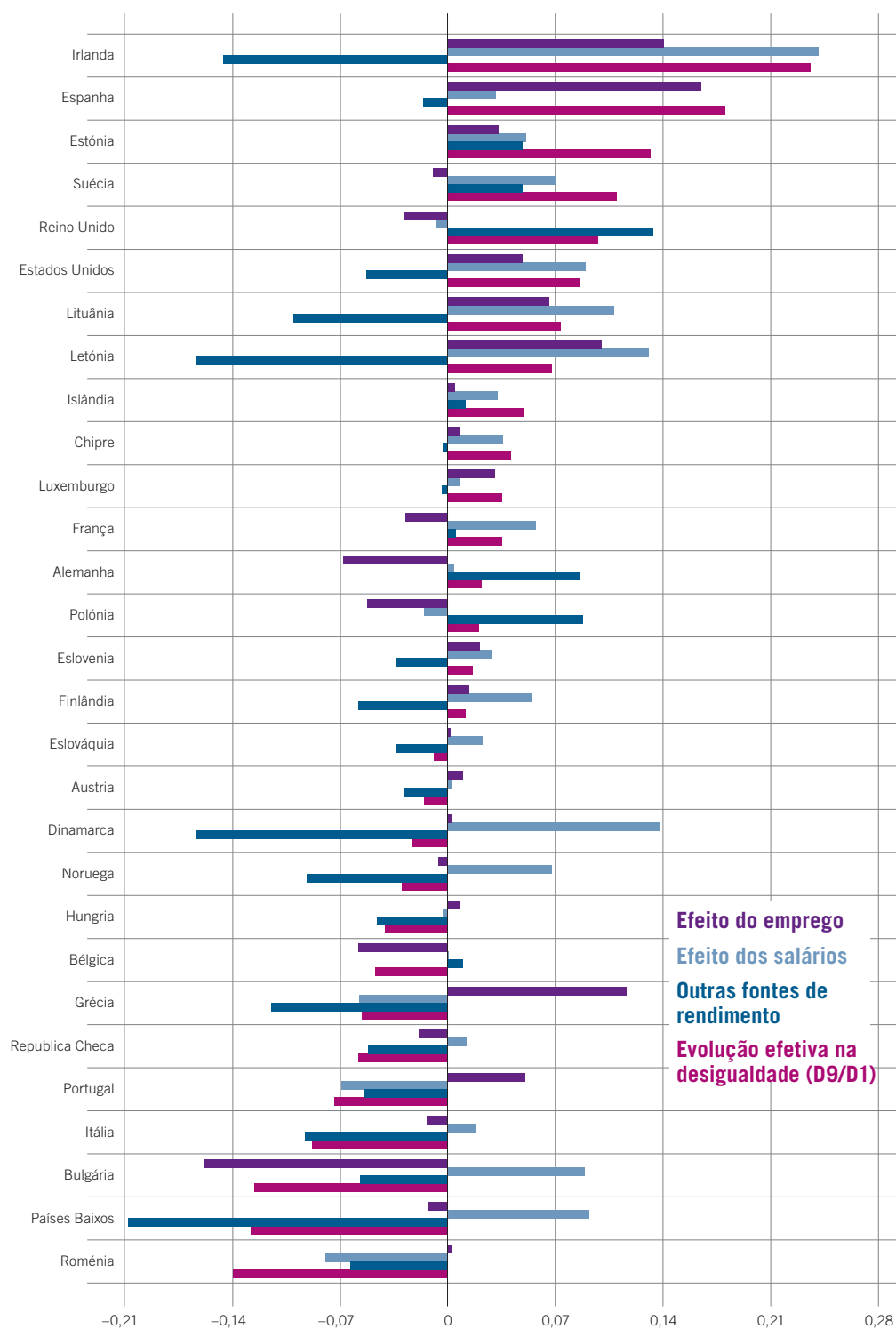
Entre os países onde a desigualdade topo-base diminuiu, verificou-se que essa situação foi resultado do efeito mercado de trabalho na Alemanha e na Bélgica. Note-se que na Grécia, Roménia e Portugal, o efeito salário contribuiu para uma menor desigualdade; isto ocorreu porque a distribuição dos salários foi nivelada (ou seja, os salários caíram mais para as famílias de altos rendimentos do que para as famílias de baixos rendimentos). Na Bulgária, Dinamarca, Países Baixos e Noruega, embora o efeito salário tenha contribuído para maior desigualdade, foi mais do que compensado por outros fatores que provocaram a diminuição da desigualdade.

Os Salários têm mais importância para a classe média

Ao analisar a desigualdade na classe média (figura 26), verifica-se que o efeito mercado de trabalho contribuiu para um maior aumento da desigualdade em quase três quartos dos países da amostra. Em países onde a desigualdade aumentou, outras fontes de rendimento apenas permitiram compensar cerca de 5% do aumento. Também neste caso, os países são ordenados no sentido descendente, a partir dos países onde a desigualdade de rendimentos dos agregados familiares esteve maior aumento para o país com maior diminuição, durante o período 2006-10. Como na análise de D9/D1 (apresentada na figura 25), aqui também o efeito mercado de trabalho é o fator dominante por detrás do aumento da desigualdade. É de sublinhar, porém, que, entre a classe média, os outros rendimentos compensam muito menos o aumento na desigualdade (como seria de esperar, porque os salários são a principal fonte de rendimento dos agregados familiares para a classes média, como adiante veremos neste relatório).

Quando se analisa a desigualdade na classe média, no efeito mercado de trabalho predominam as mudanças na distribuição dos salários, e não as mudanças

Figura 26 Evolução da desigualdade na classe média (D7/D3) nas economias desenvolvidas, 2006-2010



Nota: Para metodologia, definições e base de dados, ver o Anexo II.

Fonte: Estimativas da OIT. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

no emprego, na maioria dos países com aumentos na desigualdade na classe média, sendo a Espanha a exceção mais notável. Este foi o caso, por exemplo, na Irlanda, onde a desigualdade na classe média mais aumentou, mas também noutros países onde a desigualdade aumentou, tais como a Estónia, Islândia, Suécia e Estados Unidos. Considerando o efeito mercado de trabalho nos países onde a desigualdade diminuiu, esta diminuição deveu-se exclusivamente ao efeito salário na Grécia, em Portugal e na Roménia. Na Bulgária e nos Países Baixos, a desigualdade na classe média caiu apesar do efeito salário ter provocado mais desigualdade.

No conjunto, os dados mostram que o efeito mercado de trabalho foi o maior responsável pelo aumento da desigualdade no período entre 2006-10; outras fontes de rendimento compensaram alguns destes aumentos nalguns países. Neste sentido, os últimos anos não têm sido diferentes das três décadas antes da crise, quando outros dados mostravam que os aumentos na desigualdade foram em grande parte induzidos por mudanças na distribuição dos salários (ver OCDE, 2011; Salverda, Nolan e Smeeding, 2009b, p. 11; Daly e Valletta, 2004). A diferença é que, durante a crise, o emprego desempenhou um papel mais importante na explicação das alterações na desigualdade.

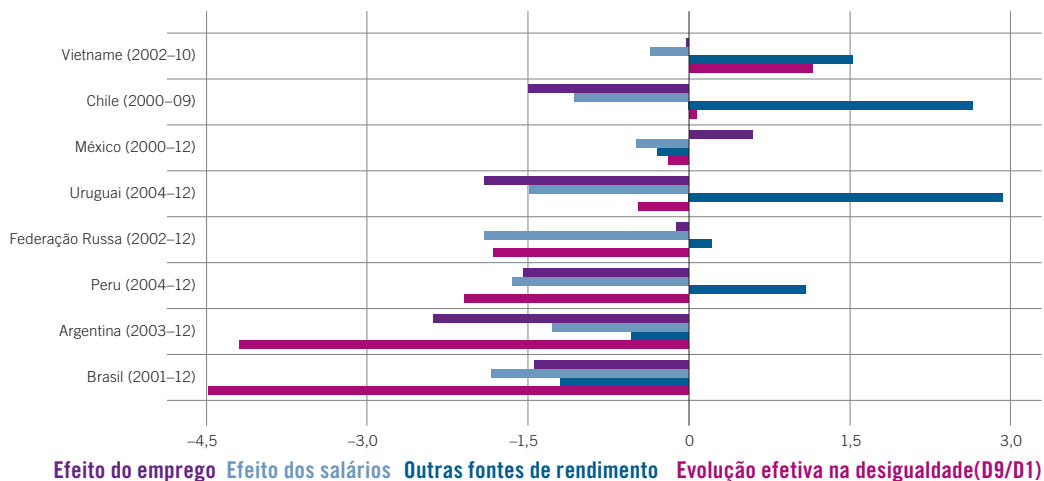
8.4 As economias emergentes e em desenvolvimento: Um papel fundamental dos efeitos mercado de trabalho

Na nossa amostra de economias emergentes e em desenvolvimento, o mercado de trabalho também tem sido um fator importante para explicar as tendências em matéria de desigualdade (mesmo que os salários representem uma proporção menor do rendimento total desses países, como veremos na próxima secção do relatório). Na verdade, nenhum país na nossa amostra teve sucesso na redução da desigualdade topo-base durante a última década sem também reduzir a desigualdade no mercado de trabalho. No entanto, alguns países apresentaram quedas na desigualdade salarial simultaneamente com disparidades crescentes de rendimento, devido a mudanças noutras fontes de rendimento dos agregados familiares.³⁴

Desigualdade topo-base: a importância do mercado de trabalho

A figura 27 mostra os resultados da decomposição da desigualdade topo-base (D9/D1) para as economias emergentes e em desenvolvimento para os quais os dados permitem que se aplique a decomposição técnica, cobrindo aproximadamente a última década. Os países são classificados por ordem decrescente, do país onde a desigualdade mais aumentou para aquele onde mais baixou. A Argentina e o Brasil estão no fim da lista como os países onde a desigualdade mais decaiu: o efeito mercado de trabalho foi responsável, ao longo da década, por 72% da redução da desigualdade topo-base no Brasil e 87% na Argentina. Em ambos os países, outras fontes de rendimento (incluindo transferências) também contribuíram para a redução da desigualdade, e os efeitos salário e emprego contribuíram para a redução da desigualdade atribuída ao mercado de trabalho. No Perú, na Federação Russa e no Uruguai, onde a desigualdade também diminuiu,

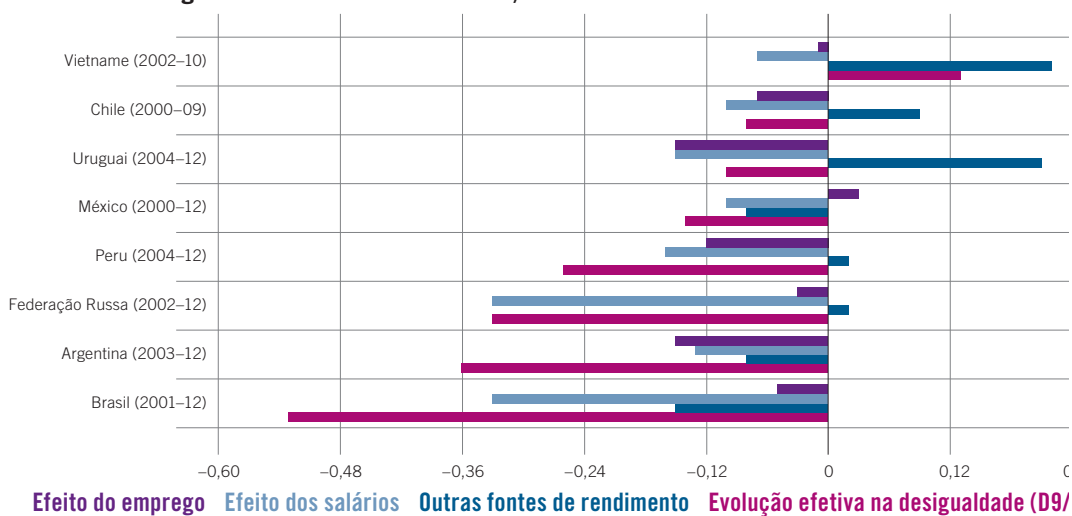
Figura 27 Evolução da desigualdade entre os dez por cento da classe mais alta e os dez por cento da classe mais baixa (D9/D1) em economias selecionadas emergentes e em desenvolvimento, em anos selecionados



Nota: Para metodologia, definições e base de dados, ver o Anexo II.

Fonte: Estimativas da OIT. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

Figura 28 Evolução da desigualdade na classe média (D7/D3) em economias selecionadas emergentes e em desenvolvimento, em anos selecionados



Nota: Para metodologia, definições e base de dados, ver o Anexo II.

Fonte: Estimativas da OIT. Dados disponíveis em: www.ilo.org/gwr-figures

o declínio teria sido ainda maior se outras fontes de rendimento não tivessem contribuído no sentido duma maior desigualdade. No Vietnam, a diminuição devida ao efeito salário não foi suficiente para uma redução global da desigualdade. Um resultado semelhante ocorreu na África do Sul (ausente na Figura 27), onde os dados não permitem aplicar o exercício de decomposição, mas onde dados de outras fontes mostram um aumento na desigualdade do rendimento (veja a secção 7) e uma diminuição na desigualdade salarial.

Nas economias emergentes e em desenvolvimento onde a desigualdade topo-base baixou, a desigualdade na classe média também diminuiu devido ao efeito mercado de trabalho. A figura 28 mostra a análise de decomposição da desigualdade na classe média ($D7/D3$), com os países ordenados no sentido descendente, do país onde a desigualdade total aumentou mais para aquele onde mais baixou. A Argentina, o Brasil, o Perú e a Federação Russa apresentam a maior redução na desigualdade na classe média. No Brasil, o efeito mercado de trabalho representou 73% da diminuição da desigualdade na classe média e na Argentina 78%. Por outro lado, no Vietnam a desigualdade na classe média aumentou apesar de uma diminuição devido ao efeito salário entre 2002 e 2010.

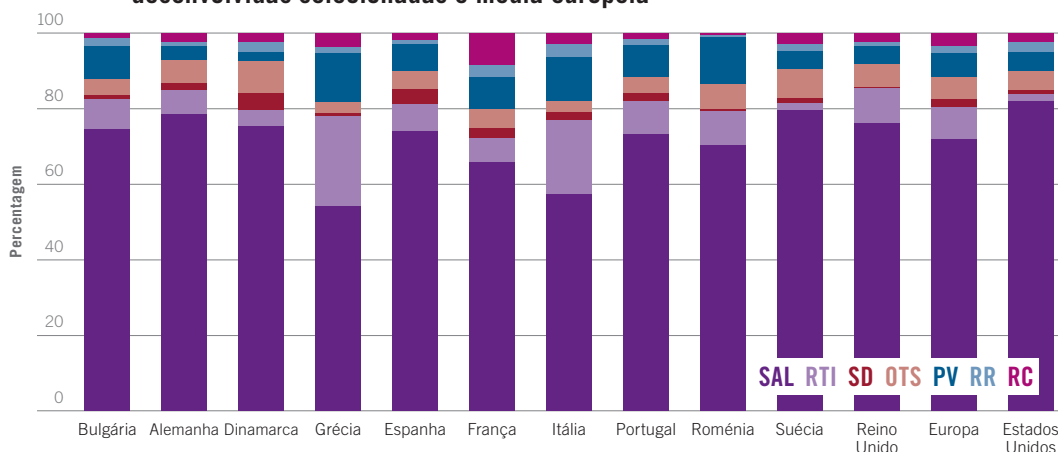
9 Relacionar a desigualdade com fontes de rendimento

Para melhor compreender o papel dos salários no rendimento dos agregados familiares, o relatório analisa a seguir a grande variação no peso das diferentes fontes de rendimento de acordo com os países, e através dos agregados familiares que se situam em diferentes pontos na distribuição do rendimento. Isto tem uma importância fundamental para: (a) compreender como as recentes mudanças nos salários e emprego têm afetado os agregados familiares em diferentes pontos da distribuição do rendimento, e como isto, por sua vez, afetou a desigualdade no rendimento; e (b) elaborar respostas políticas adequadas, por exemplo no que se refere à combinação entre salários mínimos e transferências. A ligação entre salários e rendimentos dos agregados familiares não está bem documentada na literatura, tanto para as economias desenvolvidas como para as economias emergentes e em desenvolvimento. Este relatório apresenta alguns tipos de informação que os decisores políticos podem considerar útil na concepção de políticas de luta contra a desigualdade.

9.1 Economias desenvolvidas: desagregar as fontes de rendimento

Não é de estranhar que, na maioria das economias mais desenvolvidas, os salários sejam um fator determinante nas variações na desigualdade, dado que os salários representam cerca de 80% do rendimento dos agregados familiares nos Estados Unidos e cerca de 70% - com variações substanciais entre países - na Europa. A figura 29 apresenta uma estimativa das respetivas percentagens do rendimento total dos agregados familiares que, em média, provem de salários e de outras fontes de rendimento para várias economias desenvolvidas. Contrariamente à secção anterior, nesta secção as outras fontes de rendimento são desagregadas por: rendimentos de trabalho independente, ganhos de capital, pensões, prestações de desemprego, outras transferências sociais e outros rendimentos residuais. Como apontado anteriormente, são excluídas da análise as famílias onde nenhum membro está em idade de trabalhar (para critérios de seleção da amostra e outros aspetos metodológicos, Ver Anexo II). Na Alemanha e na Suécia, os salários representam pelo menos 75% do rendimento dos agregados familiares, considerando que na Grécia e em Itália eles representam entre 50 e 60%, com o trabalho independente e as pensões a terem um papel mais importante do que noutros países desenvolvidos.³⁵ Tomados em conjunto, as pensões, e os subsídios de desemprego e outras transferências sociais representam, em média, entre 15 e 20% do rendimento dos agregados familiares tanto na Europa como nos Estados Unidos. Em todos os países, os ganhos provenientes do capital são uma parte relativamente pequena dos rendimentos declarados.³⁶

Figura 29 Parte dos salários no rendimento das famílias, ano mais recente: economias desenvolvidas seleccionadas e média europeia



Sal=Salários; RTI=Rendimento do trabalho independente; SD=Subsídios de desemprego; OTS=Outras transferências sociais; PV=Pensões de velhice; RR=Rendimento residual; RC=rendimentos de capital.

Nota: A média para a Europa abrange: Alemanha, Áustria, Bélgica, Bulgária, Chipre, Dinamarca, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Estónia, Finlândia, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Islândia, Itália, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Noruega, Países Baixos, Polónia, Portugal, Reino Unido, República Checa Roménia e Suécia.

No caso das economias europeias, as transferências sociais incluem as pensões de velhice, as pensões de sobrevivência, os subsídios de doença, prestações para educação (agregadas aos rendimentos das famílias), abonos de família e outros subsídios à família, subsídios de renda de casa assim como prestações de carácter eventual não classificados noutra lugar (por exemplo, pessoas excluídas, dependentes de drogas, alcoólicas ou vítimas de violência, entre outras). A agregação exclui os subsídios de desemprego e pensões de velhice que, com o objetivo de ilustrar, se indicam à parte na figura. As pensões de velhice cobrem as prestações que constituem um rendimento de substituição a partir do momento que a pessoa idosa sai do mercado de trabalho, ou garante um determinado rendimento quando a pessoa atinge a idade normal de acesso à pensão de velhice (os planos de pensão privados estão incluídos nos rendimentos de capital). Os rendimentos de capital abrangem os diferentes regimes de pensão privados, os dividendos das empresas constituídas em sociedades, os juros e benefícios recebidos dos investimentos de capital de uma empresa não constituída em sociedade e na qual a pessoa não trabalha, e o rendimento do aluguer de bens imobiliários ou de terras. O rendimento residual inclui as transferências regulares no seio das famílias (por exemplo a pensão de alimentos, contribuição para a educação das crianças, ajuda financeira proveniente de agregados situados noutros países), os pagamentos em géneros, o valor dos bens produzidos para consumo próprio e o rendimento recebido dos membros da família com 15 ou menos anos e considerados inativos.

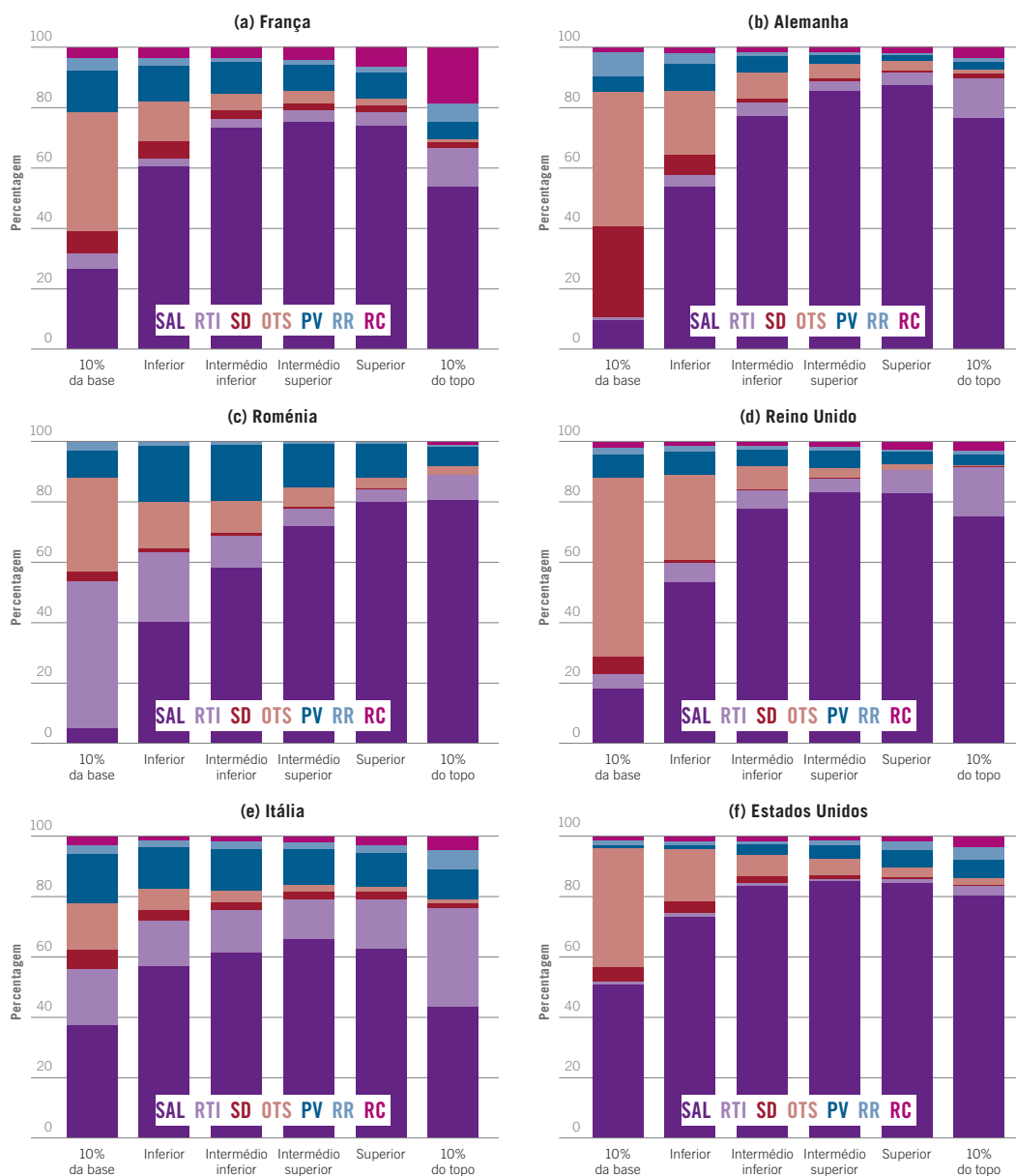
No caso dos Estados Unidos, todas as variáveis excepto o rendimento residual estão definidas nas estatísticas do rendimento e das condições de vida na UE (EU-SILC). O rendimento residual inclui o rendimento recebido por outros membros da família que não sejam o chefe de família nem o seu cônjuge (este é o caso de cerca de 6 por cento dos agregados). O conjunto dos dados indica que este rendimento em particular não provem de transferências sociais, mas não indica se provem do trabalho ou de rendimentos de capital.

Fonte: Estimativas da OIT; ver o Anexo II.

As fontes de rendimento não-salariais são mais importantes para os escalões mais baixos

Já verificámos na secção 8 que as outras fontes de rendimento (não-salariais) desempenham um papel mais importante nas variações da desigualdade topo-base do que relativamente à desigualdade na classe média. Isto reflete o facto de que as fontes de rendimento no topo e na base da distribuição de rendimento são mais diversificadas do que na zona mediana, onde as famílias dependem principalmente dos salários. Na figura 30, as famílias são classificadas no sentido ascendente em função dos rendimentos *per capita* e divididas em seis grupos: o grupo de rendimento “10% mais baixo”, grupo de rendimento “baixo” (percentis 11º – 30º), a classe “média baixa” (percentis 31º - 50º), a classe “média alta” (percentis 51º - 70º), o grupo de rendimento “elevado” (percentis 71º - 90º) e o grupo “10% mais elevado”. Como no caso precedente, estas designações foram formuladas puramente para fins práticos, para facilitar a descrição dos resultados e não têm uma interpretação sociológica. Para todos os países seleccionados e apresentados na figura 30, é para os 10% das famílias mais pobres que os salários representam

Figura 30 Rendimentos dos agregados familiares por grupo e fonte em economias desenvolvidas selecionadas, ano mais recente



(a)–(d): os salários representam menos de 30 por cento do rendimento dos agregados familiares entre os 10 por cento mais pobres.

(e)–(f): os salários representam mais de 30 por cento do rendimento dos agregados familiares entre os 10 por cento mais pobres.

SAL= salários; RTI= rendimento do trabalho por conta própria (independente); AC= subsídios de desemprego; TS=outras transferências sociais; PEN=pensões de reforma; RR= rendimento residual; RC=rendimentos de capital.

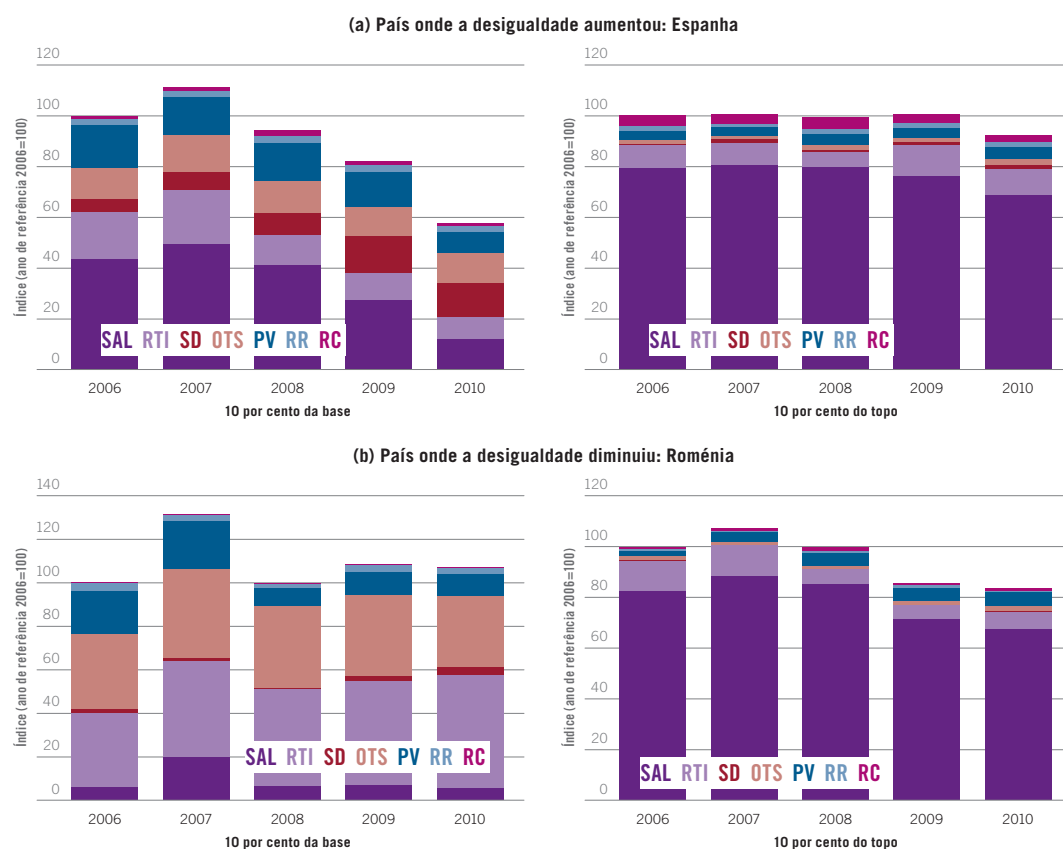
Nota: Os 10 por cento da base correspondem ao primeiro decil; inferior corresponde ao decil que começa a seguir ao 1º decil e vai até ao 3º decil inclusive; intermédio inferior corresponde ao decil que começa a seguir ao 3º decil e vai até ao 5º decil inclusive; intermédio superior corresponde ao decil que começa a seguir ao 5º decil e vai até ao 7º decil inclusive; elevado corresponde ao decil que começa a seguir ao 7º decil e vai até ao 9º decil inclusive; os 10 por cento do topo corresponde ao decil 10.

Fonte: Estimativas da OIT.

a menor fonte de rendimento do agregado familiar e é nas classes médias e de rendimentos superiores que, frequentemente, os salários constituem a maior fonte de rendimento dos agregados familiares. Na verdade, este padrão pode ser observado em quase todas as economias desenvolvidas.

Há também grande variação entre os países na proporção do rendimento dos agregados familiares constituída pelos salários nos 10% dos agregados familiares dos escalões inferior (base) e superior (topo) de rendimento. A figura 30 mostra, por exemplo, que nos 10% do escalão inferior os salários representam cerca de 50% do rendimento familiar nos Estados Unidos, mais de 30% em Itália e cerca de 25% em França. Pelo contrário, os salários no Reino Unido representam menos de 20% do rendimento dos agregados familiares entre as famílias mais pobres, na Alemanha menos do que 10% e na Roménia, menos do que 5%.

Figura 31 Crescimento real dos rendimentos dos agregados familiares por fonte de rendimento para os 10 por cento da base e do topo, Espanha e Roménia, 2006-2010



SAL= salários; RTI=rendimento do trabalho por conta própria (independente); AC=subsídios de desemprego; TS=outras transferências sociais; PEN=pensões de reforma; RR=rendimento residual; RC=rendimentos de capital.

Nota: O rácio D9/D1 utilizado no relatório não pode ser comparado com o rácio dos 10 por cento do topo em relação aos 10 por cento da base nesta figura, dado que o primeiro é uma "medida de limiares" e esta figura mostra médias no interior dos decis.

Fonte: Estimativas da OIT.

Em todos os países, as transferências sociais desempenham um papel importante no apoio às famílias de baixo rendimento (em comparação com outros grupos de rendimento) mesmo se o tipo de transferências variar de país para país. Na Alemanha, por exemplo, subsídios de desemprego e outras transferências sociais desempenham um papel quase similar, enquanto noutros países os subsídios de desemprego constituem uma parcela muito menor do rendimento familiar nos 10% do escalão inferior.³⁷ Entre as classes média e alta, os salários representam a maior parte do rendimento familiar em quase todos os países, atingindo cerca de 80% ou mais na Alemanha, no Reino Unido e nos Estados Unidos. Em Itália e França, os 10% dos agregados familiares mais ricos obtêm uma grande parte do seu rendimento de fontes distintas dos salários, particularmente de rendimentos do trabalho independente e de ganhos de capital (mesmo que estas duas fontes de rendimento sejam subestimadas em inquéritos aos agregados familiares).

Como a informação sobre as fontes de rendimento permite esclarecer as fontes da desigualdade

Na figura 31 apresentam-se as variações nas fontes de rendimento em dois países ao longo do período entre 2006 e 2010 para demonstrar as razões pelas quais a desigualdade topo-base (D9/D1) aumentou em Espanha (o país da nossa amostra onde as desigualdades mais aumentaram) e porque baixaram na Roménia (o país da nossa amostra onde mais diminuiu a desigualdade, juntamente com a Bulgária). A figura mostra a variação real (ou seja, ajustadas pela inflação) do rendimento dos agregados familiares dos 10% dos escalões superior e inferior, discriminados pela fonte de rendimento.

Em Espanha, o aumento da desigualdade entre 2006 e 2010 é consequência de o rendimento dos agregados familiares ter caído mais em termos reais nos 10% da base do que nos 10% do topo (as barras globais – onde 2006 serve de ano base com um valor igual a 100 – recuam mais para os 10% do escalão inferior ao longo do tempo, do que para os 10% do escalão superior). Observando as diferentes componentes das barras do gráfico, vemos que a parte de salários do rendimento dos agregados familiares diminuiu, em termos reais, entre 2007 e 2010 para os que se encontram entre os 10% da base. Os rendimentos do trabalho independente e de pensões também diminuíram. Para os 10% do escalão inferior, apenas os rendimentos provenientes das prestações de desemprego aumentaram, mas não o suficiente para evitar uma queda acentuada nos rendimentos reais globais. Para os 10% do topo, os rendimentos dos agregados familiares procedentes de salários também diminuíram, mas proporcionalmente menos do que nos 10% da base.

Na Roménia, a situação é diferente: durante todo o período de 2006-10, a desigualdade entre a base e o topo baixou porque o rendimento dos agregados familiares, em termos reais, caiu no escalão superior (redução geral da barra) mas aumentou ligeiramente no escalão inferior. Se se analisarem as diferentes componentes, os salários representavam uma pequena parte do rendimento dos agregados familiares em 2006 e 2010 para os agregados familiares do escalão inferior: a maior parte do rendimento do agregado familiar veio do trabalho independente e de transferências sociais. Na Roménia, os 10% do topo têm uma dependência

muito maior dos salários, embora esta fonte de rendimento tenha vindo a diminuir. A redução na desigualdade no país pode ter ficado a dever-se às medidas de consolidação orçamental que se verificaram e que afetam a parte superior da distribuição do rendimento, inclusive cortes de salários do setor público e ganhos modestos, na maior parte provenientes das transferências sociais, para famílias de baixos rendimentos (Domnisoru, 2014) (ver caixa 6).

Caixa 6 A maior queda na desigualdade do rendimento na União Europeia durante a Grande Recessão: O caso surpreendente da Roménia

A Roménia registou a maior diminuição na desigualdade de rendimento entre todos os Estados membros da UE durante a recente recessão: uma queda de 4,5 pontos no coeficiente de Gini entre 2007 e 2010. Durante esses anos, o país experimentou uma recessão económica grave e algumas das medidas de consolidação orçamental mais difíceis aplicadas em qualquer lugar na UE, incluindo um corte de 25% nos salários para os trabalhadores do setor público. Paralelamente, algumas categorias de famílias de baixos rendimentos beneficiaram de modestos subsídios sociais. A queda na desigualdade, assim, parece refletir o impacto do corte nos salários no decil superior da distribuição do rendimento e de benefícios modestos para famílias de baixos rendimentos.

A Roménia, no entanto, continua a ser um país com um alto nível de desigualdade no rendimento. Isto é em grande parte imputável à disparidade entre os trabalhadores por conta de outrem e os indivíduos com trabalho independente ou trabalhadores familiares não remunerados. Na Roménia, os trabalhadores independentes e os trabalhadores familiares não remunerados representam mais de 90% do emprego na agricultura que, por si só, representa 29% do emprego total – de longe o nível mais elevado em relação a qualquer membro da União Europeia. A elevada percentagem de emprego na agricultura, e comparativamente a elevada percentagem de trabalhadores independentes

e de trabalhadores familiares não remunerados, é uma consequência da lenta transição para uma economia de mercado. Apenas 37,5% de indivíduos que vivem em áreas rurais são trabalhadores por conta de outrem, enquanto 34,6% são trabalhadores independentes e um pouco mais de 27,3% são trabalhadores familiares não remunerados. O subemprego nas zonas rurais também é um fator determinante da desigualdade económica na Roménia, pois a população rural alia a atividade na agricultura de subsistência, com outras modalidades de emprego por conta própria, emprego informal e emprego sazonal no estrangeiro para complementar os rendimentos. Em média, as famílias obtêm 36% dos seus rendimentos de trabalho independente na agricultura e 55% de trabalho independente fora da agricultura.

Deve-se salientar que existem dificuldades metodológicas para medir a desigualdade de rendimento na Roménia. As formas instáveis e muitas vezes informais e não declaradas de rendimentos do trabalho por conta própria estão provavelmente subdeclaradas. Para reduzir o problema da não-resposta a um item, o Instituto Nacional de Estatística faz uma imputação desses valores. Esta imputação generalizada da produção própria de produtos agrícolas nos inquéritos Romenos ao rendimento dos agregados familiares, diminui significativamente os indicadores de desigualdade de rendimento.

Fonte: Domnisoru, 2014.

9.2 Economias emergentes e em desenvolvimento: Um quadro variado e em evolução

Uma maior percentagem de trabalho independente

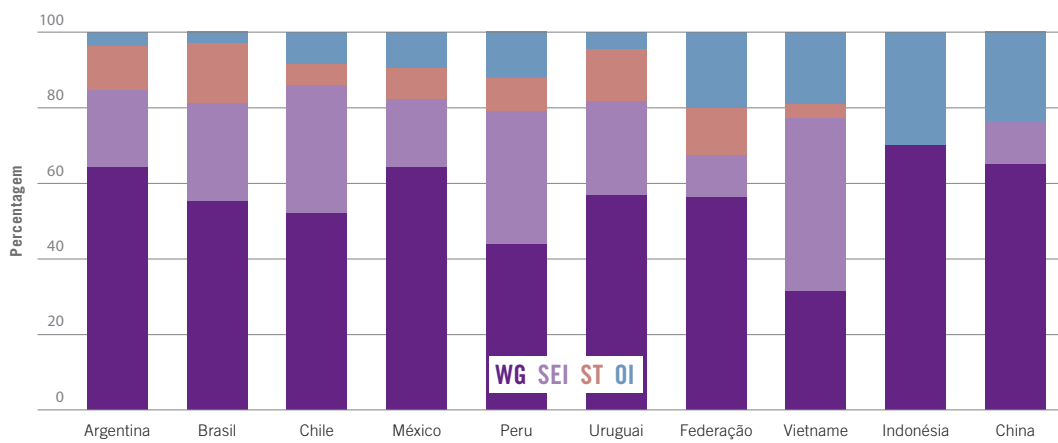
Em economias emergentes e em desenvolvimento, a contribuição dos salários para o rendimento dos agregados familiares é geralmente menor do que nas economias desenvolvidas, indo de 50 a 60% na Argentina, Brasil, Chile, México e Federação Russa (níveis semelhantes à Grécia ou à Itália) para cerca de 40% no Perú e 30% no Vietnã (ver figura 32).³⁸ Inversamente, o rendimento do trabalho independente tem geralmente um maior peso (percentagem) no rendimento familiar do que nas economias desenvolvidas, variando de 10% na Federação Russa, para mais de 40% no Vietnã. A percentagem média mais baixa de salários e a percentagem média mais elevada de rendimentos de trabalho por conta própria são o reflexo natural da diferença estrutural no plano da situação no emprego entre as economias desenvolvidas e emergentes e economias em desenvolvimento: a proporção de trabalhadores por conta de outrem no emprego total é muito mais baixa – e a proporção de trabalhadores por conta própria muito maior (ver figura 14 na Parte I). A percentagem das transferências sociais contabilizadas no rendimento varia de cerca de 5 a 20% do rendimento dos agregados familiares, embora o conteúdo seja diferente, dependendo do país, conforme explicado na nota da figura.

O peso dos salários no rendimento (quota parte dos salários) para os 10% dos agregados familiares do escalão inferior, varia amplamente no grupo de economias emergentes e em desenvolvimento representadas na figura 33. Para este grupo, o peso dos salários vai de cerca de 50% do rendimento das famílias na Federação Russa a menos de 10% no Vietnã. O peso dos salários nos grupos de rendimento médio é também desigual. Na Argentina, Brasil, China e na Federação Russa, o peso dos salários aumenta gradualmente entre as classes médias, antes de baixar nos grupos de rendimento mais alto. Pelo contrário, na África do Sul, a parte dos salários aumentou fortemente entre os três grupos de rendimento mais elevados, com transferências sociais que representam a maior parte de rendimento para aqueles que se situam na metade inferior da distribuição.

O forte crescimento dos salários reais ajuda a atenuar as desigualdades

Ao contrário da maior parte das economias desenvolvidas, onde o contexto tem sido de baixo crescimento económico ou de recessão persistente, a situação é muito mais dinâmica em numerosas economias emergentes e em desenvolvimento. Entre os países onde a desigualdade decaiu, a tendência foi frequentemente induzida por um forte crescimento do rendimento real dos agregados familiares e, sobretudo, pelos salários reais nos escalões inferiores. Isto pode ser observado na figura 34, que mostra a mudança real (i.e. ajustada em função da inflação) do rendimento dos agregados familiares situados nos 10% dos escalões superior e inferior discriminada por fonte de rendimento, em certas economias emergentes e em desenvolvimento. No caso do Brasil, entre 2001 e 2012 os salários reais dos 10% do escalão inferior aumentaram mais em termos reais do que os 10% do escalão superior; as transferências sociais e outras fontes de rendimento também

Figura 32 Quota parte dos salários no rendimento dos agregados familiares: economias emergentes selecionadas e economias em desenvolvimento, ano mais recente*



Notas: No caso das economias emergentes e das economias em desenvolvimento, o rendimento do trabalho por conta própria inclui os ganhos provenientes do trabalho seja como trabalhador independente, seja como trabalhador por conta própria com trabalhadores (empregador), enquanto que, para o trabalhador por conta própria (empregador) nas economias desenvolvidas, é possível fazer uma distinção entre o «rendimento do trabalho» e lucros. Não é o caso para as economias emergentes e as economias em desenvolvimento: neste caso, é provável que o trabalho independente declarado inclua os lucros retirados da sua atividade independente. As transferências sociais são definidas para cada economia como se explica em detalhe mais adiante. Os outros rendimentos incluem os pagamentos em géneros, os ganhos de capital, os rendimentos recebidos pelos membros da família com 15 ou menos anos considerados inativos e a diferença entre a soma dos rendimentos de todos os membros do agregado familiar e do rendimento total declarado para o agregado no conjunto dos dados. Os ganhos de capital estão incluídos nos outros rendimentos para as economias emergentes e as economias em desenvolvimento porque não podem ser discriminados nas outras fontes de rendimento.

No caso da Indonésia, os dados não permitem discriminar o rendimento do trabalho independente e as transferências sociais. No caso da China, os dados também não permitem indicar as transferências sociais enquanto categoria única e estão provavelmente incluídos nas «outras fontes de rendimento». Ver a nota 38 no que se refere as transferências sociais na China, descritas em ILO, 2014e.

Na Federação Russa e no Vietnã, os dados não permitem isolar as pensões e as indemnizações de desemprego de carácter legal. Em consequência, as transferências sociais representam o conjunto dos rendimentos provenientes do sistema de proteção social e inclui as pensões e os subsídios de desemprego.

Em todos os países da América Latina representados na figura (Argentina, Brasil, Chile, México, Peru e Uruguai), as transferências sociais constituem a soma de todos os rendimentos provenientes do sistema público de proteção social (inclui as pensões de reforma e todas as prestações sociais não contributivas) assim como as prestações procedentes das instituições privadas (por exemplo, as prestações recebidas das instituições religiosas como explicitamente indicado nos dados relativos à Argentina).

* Ver o Anexo III para uma definição dos dados e das fontes dos dados.

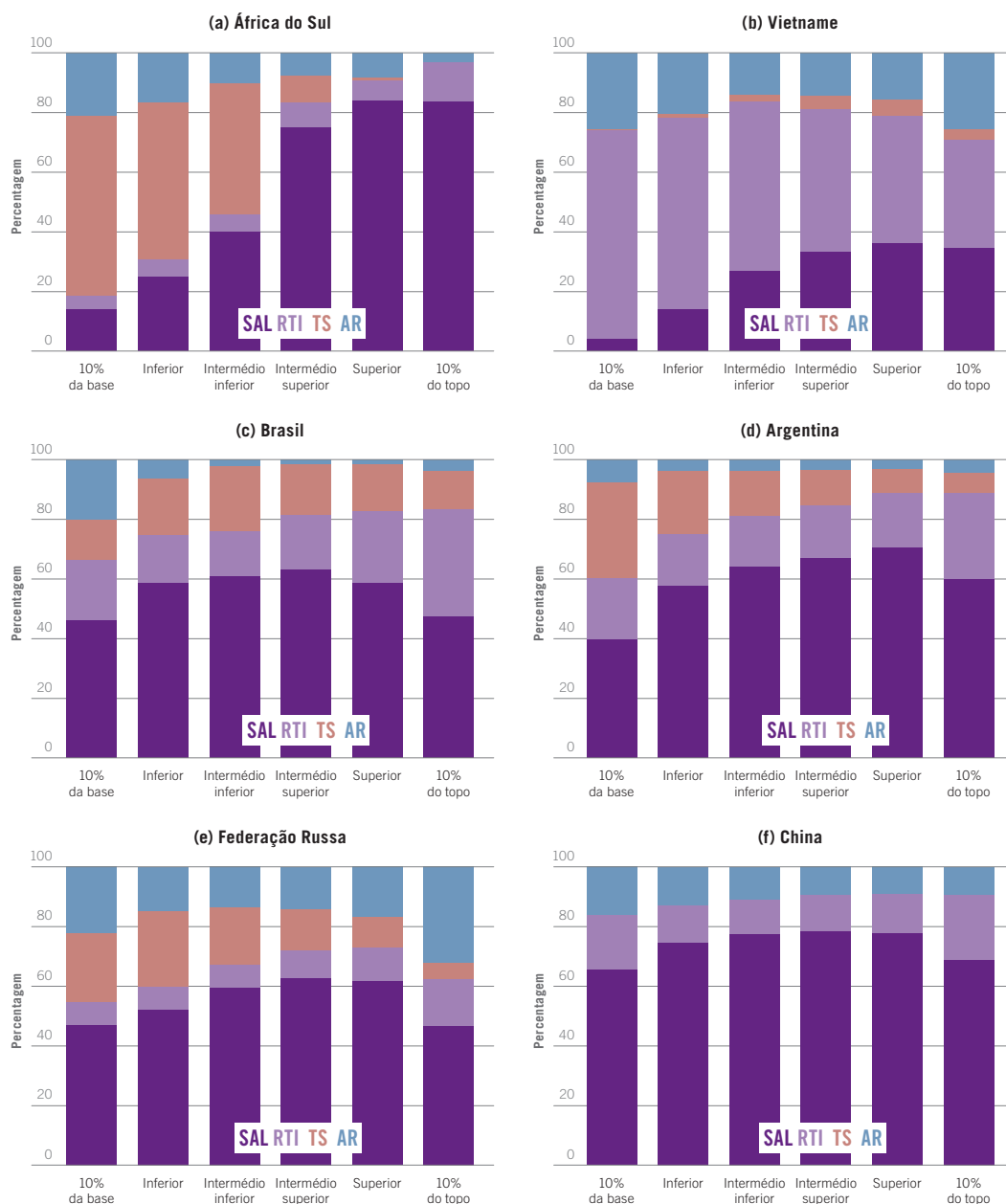
Fonte: Estimativas da OIT com base nas fontes nacionais.

aumentaram consideravelmente (em termos reais) durante esse período na parte inferior da distribuição. Na Federação Russa, a diminuição total da desigualdade entre 2002 e 2012 teve lugar num contexto mais rápido de crescimento do rendimento familiar, com transferências sociais a crescerem muito mais na base do que no topo e os salários a aumentarem mais na base desde 2006.

A desigualdade no rendimento pode aumentar mesmo onde a desigualdade salarial se reduz

Em alguns países, a desigualdade aumentou apesar da desigualdade de salários ser mais baixa. No caso do Vietnã, a quota parte dos salários no rendimento das famílias na zona inferior da distribuição do rendimento parece ter diminuído, com o aumento de rendimentos dos agregados familiares dependendo, pelo contrário, de rendimentos crescentes de trabalho por conta própria e outras fontes de rendimento. Uma explicação possível seria que os que tinham rendimentos de salários passaram para um grupo de rendimento superior na escala de rendimentos,

Figura 33 Rendimentos dos agregados familiares por grupo e fonte, em economias emergentes seleccionadas e economias em desenvolvimento, ano mais recente



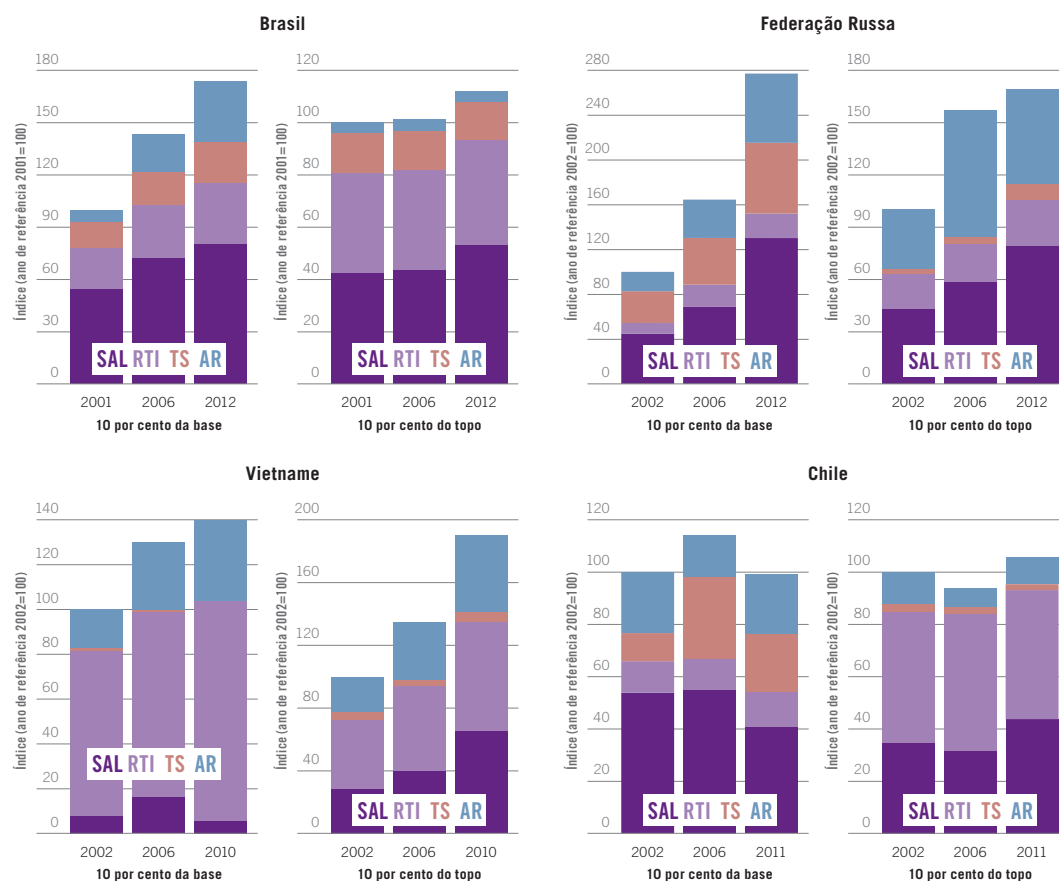
(a)–(d): os salários representam menos de 30 por cento do rendimento dos agregados familiares entre os 10 por cento mais pobres.

(e)–(f): os salários representam mais de 30 por cento do rendimento dos agregados familiares entre os 10 por cento mais pobres.

SAL= salários; RTI= rendimento do trabalho por conta própria (independente); TS= transferências sociais AR= outros rendimentos

Fonte: Estimativas da OIT.

Figura 34 Crescimento real dos rendimentos dos agregados por fonte de rendimento para os 10 por cento do topo e da base, economias seleccionadas emergentes e em desenvolvimento, 2001-02 e 2010-12



SAL=salários; RTI=rendimento do trabalho por conta própria (independente); TS=transferências sociais; AR=outros rendimentos.

Nota: O rácio D9/D1 utilizado no relatório não pode ser comparado com o rácio dos 10 por cento do decil superior em relação aos 10 por cento do decil inferior nesta figura, dado que o primeiro é uma “medida de limares” e esta figura mostra médias no interior dos decis.

Fonte: Estimativas da OIT.

provocando um aumento crescente dos rendimentos de trabalho independente em termos de percentagem do rendimento familiar nos 10% da base. Como nas economias emergentes e em desenvolvimento a proporção de trabalhadores por conta de outrem é menor do que nas economias desenvolvidas, nas primeiras a desigualdade no rendimento e em desenvolvimento está ligada, não só à desigualdade salarial entre os trabalhadores, mas também em grande parte à disparidade entre salários e rendimentos do trabalho independente. No Chile, a desigualdade diminuiu claramente entre 2002 e 2006, uma vez que aumentaram as transferências para as famílias mais pobres, mas aumentou entre 2006 e 2011, pois os salários caíram no decil inferior.

10 Disparidades salariais: quais os trabalhadores que ganham menos e por quê?

O nível global da desigualdade pode explicar-se através das disparidades salariais entre diferentes grupos de trabalhadores. A fim de eliminar estas disparidades, é importante perceber por que existe. Na secção anterior enfatizou-se a importância dos salários como uma componente dos rendimentos dos agregados familiares e mostrou-se como variações nos salários podem conduzir a variações na desigualdade. No entanto, a diversidade das características dos trabalhadores na distribuição do rendimento dos agregados familiares também é importante, porque, embora alguma desigualdade possa ser explicada com referência a fatores com incidência em toda a economia, tais como a rentabilidade da educação, outros fatores são mais específicos para os grupos que se encontram no escalão inferior da distribuição salarial.

Nesta secção final da Parte II, dedica-se especial atenção aos grupos que muitas vezes sofrem situações de desfavorecimento ou são vítimas de discriminação no mercado de trabalho, como as mulheres, os trabalhadores migrantes e aqueles que trabalham na economia informal. Embora os aspetos institucionais e as políticas do mercado de trabalho, como salários mínimos, que têm como objetivo beneficiar todos os trabalhadores possam ser concebidas para cobrir todos os trabalhadores, em princípio, para reduzir a desigualdade, muitas vezes é necessário implementar medidas de política específicas. Este relatório mostra que as mulheres, os trabalhadores migrantes e os trabalhadores da economia informal por vezes são objeto de “penalizações salariais” por múltiplas e complexas razões que diferem de país para país, e em que essas penalizações ocorrem em diferentes pontos da distribuição salarial. Compreender as razões para estas penalizações salariais no contexto nacional, e adotar políticas para eliminá-las, poderia ser um contributo significativo para a redução da desigualdade no rendimento.

Mulheres, migrantes e trabalhadores informais

Para ilustrar a importância das disparidades salariais entre homens e mulheres, são calculadas neste relatório as disparidades salariais que afetam as mulheres, os trabalhadores migrantes e da economia informal em toda a distribuição dos ganhos. As disparidades salariais não ajustadas referem-se respetivamente a ganhos dos homens, ou de nacionais de um país, ou de trabalhadores da economia formal, (num determinado percentil da distribuição salarial), menos os ganhos das mulheres emigrantes ou trabalhadores da economia informal (no mesmo percentil da distribuição). As disparidades não ajustadas são decompostas em seguida numa parte “explicada” e outra “não explicada”. A parte explicada leva em conta: a experiência; a educação (agrupada em quatro categorias); categoria profissional (gestor, altamente qualificado, semiquualificado, pouco qualificado e não qualificado); a atividade económica (cerca de dez categorias, incluindo indústrias transformadoras, serviços e administração pública), localização (zona urbana, zona

rural); e a intensidade do trabalho (horas trabalhadas). Quando não se conhece a experiência, a idade é considerada como uma “*proxy*”, pois a educação também está incluída na especificação. A parte não explicada – ou penalização salarial – é o que resta depois do ajuste destas características observáveis no mercado de trabalho, que devem em princípio explicar as diferenças de remuneração.³⁹ A metodologia é explicada no Anexo IV.

Do ponto de vista político, ambos as componentes “explicada e não explicada” são igualmente importantes como canais através dos quais se corrigem as disparidades salariais entre os grupos. Desde o início deve ser realçada a natureza heterogénea destes grupos e consequentemente, as respostas políticas adequadas variam em consonância. As determinantes de ambas as componentes “explicada e não explicada” podem sobrepor-se. Em particular, a componente não explicada pode captar práticas discriminatórias que também podem influenciar as variáveis constantes na componente “explicada”.⁴⁰

10.1 A disparidade salarial com base nas questões de género

Em muitos trabalhos de investigação tem-se tentado interpretar a disparidade salarial entre mulheres e homens e os fatores que têm sido avançados por investigadores incluem: (1) a subvalorização do trabalho das mulheres; (2) as características do local de trabalho (por exemplo, o grau de possibilidade de substituição entre trabalhadores, o valor do tempo presencial, etc.); (3) a segregação sexual canalizando as mulheres para postos de trabalho de baixo valor acrescentado; (4) a estrutura salarial global do país – que pode ser determinada por mecanismos de fixação de salários que podem ter sido projetados com um enfoque nos trabalhadores em setores onde predominam os homens; (5) a percepção da mulher como economicamente dependente; e (6) a probabilidade de as mulheres estarem em setores não organizados ou não representados nos sindicatos (Goldin, 2014; Chen, Ge, Lai e Wan, 2013; Grimshaw, 2011; Rubery, Grimshaw e Figueiredo, 2005; Heinze e Wolf, 2010; Rubery, 2003). O modelo de comportamento familiar também pode influenciar a disparidade (ver caixa 7 sobre a disparidade salarial relacionada com a maternidade).

Os fatores não explicados continuam a ser importantes

A figura 36 mostra a disparidade salarial entre mulheres e homens, calculada para cada decil da distribuição salarial e dividida em fatores explicados e fatores não explicados, para países selecionados. Os trabalhadores por conta de outrem são classificados de acordo com o seu nível de salários, do decil inferior ao mais elevado. O total da disparidade salarial não corrigida é a soma das duas barras: a barra escura representa a proporção da diferença salarial que pode ser explicada pelas características observáveis do mercado de trabalho e a barra clara é a disparidade “não explicada”. As disparidades são apresentadas em valores absolutos: por exemplo, no primeiro decil na Bélgica, há uma diferença de salários entre os sexos, em cerca de 400€, enquanto na Estónia é cerca de 50€. As formas de decomposição variam entre países e entre grupos. Na Bélgica e na Estónia, as mulheres

Caixa 7 A disparidade salarial relacionada com a maternidade

O que é a disparidade salarial relacionada com a maternidade?

A disparidade salarial relacionada com a maternidade mede as disparidades salariais entre as mães e as não mães (mulheres sem filhos), sendo estas definidas na maioria dos estudos econômicos como as mulheres sem crianças dependentes. Esta disparidade é diferente da disparidade salarial assente nas questões de género, que mede as disparidades salariais entre todas as mulheres e todos os homens no mercado de trabalho. Apesar de existir uma considerável literatura internacional sobre a disparidade salarial relacionada com a maternidade, as diferenças nas metodologias e nas definições de mães e não-mães criam dificuldades na comparação das estimativas. Além disso, em muitos países, os dados são muitas vezes inadequados para este tipo de análise, normalmente porque as perguntas colocadas nos inquéritos tornam difícil definir a mãe ou pai duma criança (particularmente em países em desenvolvimento, onde a família nuclear é menos comum). No entanto, muitos estudos apresentam dados harmonizados de âmbito Internacional sobre salários e emprego que fornecem uma base útil para comparações entre países e outros estudos fornecem análises de tendências para países individualizados. Os dados sobre a disparidade salarial relacionada com a maternidade são fornecidos em seguida para um conjunto selecionado de países; no entanto, os números não são diretamente comparáveis, pelas razões atrás referidas. A partir dos trabalhos de investigação disponível, parece que a disparidade salarial relacionada com a maternidade tende a ser maior em países em desenvolvimento do que nos países desenvolvidos. Globalmente, a disparidade salarial relacionada com a maternidade aumenta com o número de filhos que uma mulher tem; em muitos países europeus, por exemplo, um filho tem apenas um pequeno efeito negativo, mas as mulheres com dois e especialmente três crianças são alvo de uma penalização salarial significativa. Nos países em desenvolvimento, justifica-se a sugestão de que o sexo da criança pode ser importante, pois as filhas podem ser mais suscetíveis do que os filhos para ajudar nas tarefas e cuidados domésticos, reduzindo a disparidade salarial relacionada com a maternidade. A questão de se saber e a penalização salarial associada à maternidade se vai acumulando ao longo do tempo também varia de um país para outro. Por exemplo, em alguns países, as mães que têm um vínculo forte de emprego registam uma diminuição de salário imediatamente no regresso ao trabalho, mas rapidamente alcançam as não-mães. Em suma, enquanto a existência da disparidade salarial relacionada com a maternidade parece universal, a magnitude do efeito que a maternidade tem sobre os salários varia de país para país.

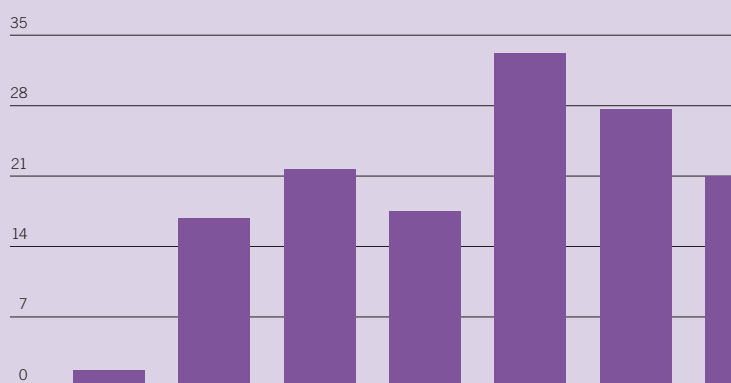
Explicações para a disparidade salarial relacionada com a maternidade

As principais razões avançadas para a disparidade salarial relacionada com a maternidade surgem em diferentes quadros analíticos.

Uma abordagem com base nos aspetos económicos tende a salientar: (1) reduzido “capital humano” ou conhecimento, resultantes de interrupções no emprego ou reduções no tempo de trabalho e a possível tendência para diminuir a formação ou posições mais bem pagas e com maior responsabilidade; e (2) empregos compatíveis com as necessidades familiares, tais como alguns postos a tempo parcial, que normalmente não são tão bem pagos. Uma abordagem sociológica tende a salientar: (1) os empregadores podem tomar decisões relativamente a contratações e promoções com base em expectativas estereotipadas da carga de trabalho imposta pela família sobre o tempo e energia das mães; (2) a escassez ou não acessibilidade a creches e outros equipamentos que favoreçam a conciliação trabalho-família são uma preocupação frequente; e (3) as profissões predominantes das mulheres e os postos de trabalho tendem a ser pior remunerados do que as profissões predominantemente masculinas devido à subvalorização do trabalho das mulheres. Uma abordagem comparativa institucional enfatiza: (1) os países

oferecem oportunidades muito diferentes para as mães no acesso a empregos com salários mais elevados através de políticas específicas (por exemplo, disponibilização de creches, licença de maternidade e paternidade); (2) um sistema nacional de impostos e de abonos podem oferecer vantagens nos impostos às mães que são consideradas como economicamente dependentes; (3) a amplitude da disparidade salarial relacionada com a maternidade varia de acordo com o grau de desigualdade na estrutura salarial geral de um país; (4) o contexto e cultura familiares são importantes, especialmente em países com políticas de intervenção menos desenvolvidas; e (5) a implementação de políticas protetoras ou não-discriminatórias pode ser deficiente se as mesmas não são aplicadas ou respeitadas, por exemplo no sector informal ou no quadro de políticas relativas ao emprego não regular no sector formal.

Figura 35 Disparidade salarial relacionada com a maternidade em economias selecionadas emergentes e em desenvolvimento, ano mais recente



Nota: A disparidade salarial relacionada com a maternidade é definida pela fórmula seguinte $MPG = ((Enm - Em) \div Enm) \times 100$, em que Enm é a remuneração média mensal bruta das mulheres sem filhos e Em é a remuneração média mensal bruta das mães.

Fonte: Estimativas da OIT relativas às tendências da disparidade salarial ligadas à maternidade. Os dados podem ser consultados em: www.ilo.org/gwr-figures

Como abordar a disparidade salarial relacionada com a maternidade

O alcance da disparidade salarial relacionada com a maternidade e a relevância de algumas das explicações supra referidas depende das disposições legislativas, das políticas e das medidas relativas à relação trabalho/família, das instituições do mercado de trabalho, dos estereótipos de género e das expectativas sociais de um determinado país. Não obstante, há algumas recomendações de política geral que podem ser utilizadas para a abordar:

- Licença parental com proteção do emprego de duração adequada e o respetivo subsídio baseado no rendimento, financiado pela segurança social ou por fundos públicos para homens e mulheres, com uma disposição específica para os pais.
- O acesso a serviços de acolhimento a crianças com uma boa relação preço/qualidade e regimes de trabalho flexíveis para todos os trabalhadores.
- Regimes fiscal e de segurança social que considerem as mães como adultos economicamente independentes.
- Tomar em consideração os entraves à implementação das políticas sociais e de conciliação da vida familiar e profissional.
- Prevenção e eliminação da discriminação com base na maternidade e responsabilidades familiares e a criação de uma cultura no local de trabalho favorável à família.
- O direito a horários de trabalho regulamentares e flexíveis, incluindo a melhoria da qualidade dos empregos a tempo parcial e o acesso a estes empregos por mulheres e homens.

Fonte: Grimshaw and Rubery, no prelo.

Figura 36 Disparidades salariais explicadas e não explicadas relacionadas com as questões de género, em países selecionados, ano mais recente



Nota: Em 2010 na Europa, as mulheres nos 10 por cento da base ganhavam cerca de 100 euros menos por mês do que os homens nos 10 por cento do mesmo decil. Inversamente, as 10 por cento do topo ganhavam cerca de 700 euros menos por mês do que os homens nos 10 por cento, do mesmo decil.

Fonte: Estimativas da OIT.

recebem salários mais baixos do que os homens em toda a distribuição, mas a parte não explicada da disparidade tende a ser maior entre as mulheres mais bem pagas. Nos Estados Unidos, a parte não explicada é proporcionalmente reduzida e afeta mulheres predominantemente mais bem pagas. No Perú e no Vietnã, a parte explicada tende a aumentar em níveis de salário superiores da distribuição salarial. Pelo contrário, na Suécia, a disparidade salarial entre mulheres e homens é muito reduzida (as barras clara e escuras geralmente equivalem-se; as barras escuras negativas significam que as mulheres na verdade ganhavam mais do que os homens se não existissem a discriminação e outros fatores não explicados). Uma situação semelhante pode ser observada no Chile e Federação Russa, onde a discriminação e outros fatores não explicados são responsáveis pelas diferenças de remuneração entre homens e mulheres. A figura 37 apresenta (1) o nível médio das disparidades salariais ao nível nacional dos países incluídos (a barra escura) e (2) uma estimativa contrafactual da contribuição da parte não explicada nas diferenças de salário para o global não ajustado das disparidades salariais (barra clara). A disparidade salarial contrafactual é a disparidade que existiria se homens e mulheres fossem igualmente remunerados, inteiramente de acordo com as características observadas no mercado de trabalho, tomadas em consideração neste relatório (ou seja, educação, experiência, atividade económica, localização, carga de trabalho e profissão). Uma vez tidos em conta estes ajustamentos, no nosso exemplo de economias desenvolvidas (figura 37(a)) as disparidades salariais com base nas questões de género quase desaparecem (por exemplo, na Áustria, Islândia, e Itália) ou invertem-se mesmo (por exemplo, na Lituânia, Eslovénia, e Suécia) em cerca de metade dos países estudados. Elas diminuem substancialmente noutros países, mas continuam largamente explicadas na Alemanha e nos Estados Unidos. Dentro do nosso exemplo de economias emergentes e em desenvolvimento (ver figura 37(b)), as disparidades de salário relacionadas com as questões de género invertem-se no Brasil e na Federação Russa. Em todos os outros países do exemplo, as disparidades salariais diminuem substancialmente, embora com uma proporção menor na Argentina e no Perú, onde muitas das disparidades salariais com base nas questões de género são também devidas a diferenças na educação e noutras características observadas no mercado de trabalho. A existência de disparidades de salário relacionadas com as questões de género “explicadas” e negativas (ex. barras negativas claras), na presença de disparidades de salário positivas mas não ajustadas (ex. barras escuras positivas), aponta para a importância de se obter uma melhor compreensão dos fatores que influenciam as remunerações de homens e mulheres com igual experiência, qualificações e outras características observáveis no mercado de trabalho, a fim de as corrigir eficazmente.

A figura 38 mostra os resultados da aplicação da estimativa contrafactual através de níveis salariais diferentes para dois países com dados disponíveis, a Federação Russa e os Estados Unidos. A primeira coluna mostra a distribuição dos homens por nível salarial, a segunda coluna mostra a distribuição das mulheres e a terceira coluna mostra a distribuição das mulheres na ausência das disparidades salariais não explicadas. De acordo com a figura 36 – que mostra que nos Estados Unidos as disparidades salariais não explicadas são pequenas no decil inferior – a eliminação da componente não explicada implica um maior aumento

Figura 37 Eliminação da penalização salarial não explicada relacionada com as questões de género: disparidade salarial média antes e depois de ajustamento em economias selecionadas, ano mais recente: (a) economias desenvolvidas; (b) economias emergentes e economias em desenvolvimento



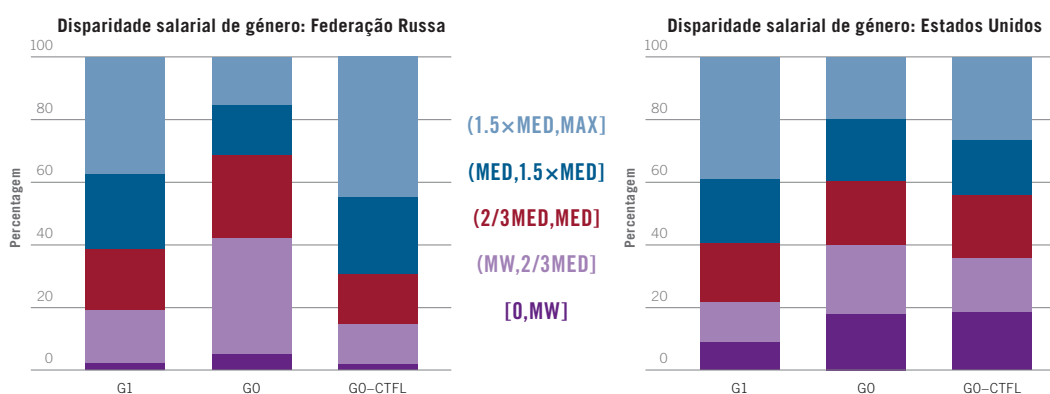
Fonte: Estimativas da OIT. Os dados podem ser consultados em: www.ilo.org/gwr-figures

na proporção de mulheres na categoria superior com salários acima de uma vez e meia a mediana dos salários (onde, de acordo com a figura 38, a penalização não explicada dos salários é mais alta). Na Federação Russa, uma vez removida a penalização não explicada, a percentagem de mulheres com baixos salários diminui consideravelmente, e a proporção das que ganham salários equivalentes a pelo menos a uma vez e meia o salário mediano aumenta.

10.2 A disparidade salarial relacionada com os emigrantes

Uma análise similar pode ser realizada para comparar os salários dos trabalhadores migrantes com os dos trabalhadores nacionais. Há muitas razões para os salários dos trabalhadores migrantes poderem ser diferentes dos trabalhadores nacionais, incluindo o facto das suas características pessoais, tais como o nível de qualificações serem suscetíveis de os colocar em situação de vantagem ou desvantagem

Figura 38 Distribuição salarial e distribuição salarial contrafactual, Estados Unidos e Federação Russa, ano mais recente



G1: Distribuição salarial para homens; G0: Distribuição salarial para mulheres; G0-CTFL: Distribuição salarial para mulheres uma vez eliminada a componente não explicada e a disparidade totalmente descrita pela componente não explicada.

Fonte: Estimativas da OIT.

no país de destino. Uma parte da disparidade também é não explicada. A discriminação exercida pelo empregador contra os trabalhadores migrantes devido a fatores como o preconceito ou desconfiança podem ser responsáveis por parte da disparidade salarial inexplicada (Solé e Parella, 2003). Alguns estudos também atribuem esta disparidade às diferenças da rentabilidade da educação adquirida no estrangeiro; os empregadores podem ter dúvidas acerca da qualidade da educação adquirida no exterior (Barrett, McGuinness e O'Brien, 2012). Os migrantes, particularmente os migrantes solteiros, também podem receber salários mais baixos do que os nacionais, se se perceber que têm necessidade de rendimentos menores do que os trabalhadores nacionais, equivalentes, com famílias a cargo (Rubery, 2003). Noutros casos, os emigrantes podem estar não representados ou sub-representados através de estruturas de representação coletiva devido às dificuldades de organização ou porque os trabalhadores nacionais dominam duma maneira

geral - isto pode-se agravar se os migrantes forem vistos pelos nacionais como uma ameaça em termos de acesso ao emprego de baixos salários (Rubery, 2003).

A figura 39 mostra que, na Alemanha, por exemplo, os trabalhadores emigrantes com salários elevados ganham menos do que os nacionais com salários elevados, muito embora devessem ganhar salários mais elevados do que os nacionais se eles fossem remunerados de acordo com as suas características no âmbito do mercado de trabalho (a barra escura tem um valor negativo negativa). Também no caso da Argentina, as disparidades salariais entre migrantes e os

Figura 39 Disparidade salarial explicada e não explicada entre os migrantes e os nacionais, em países selecionados, último ano



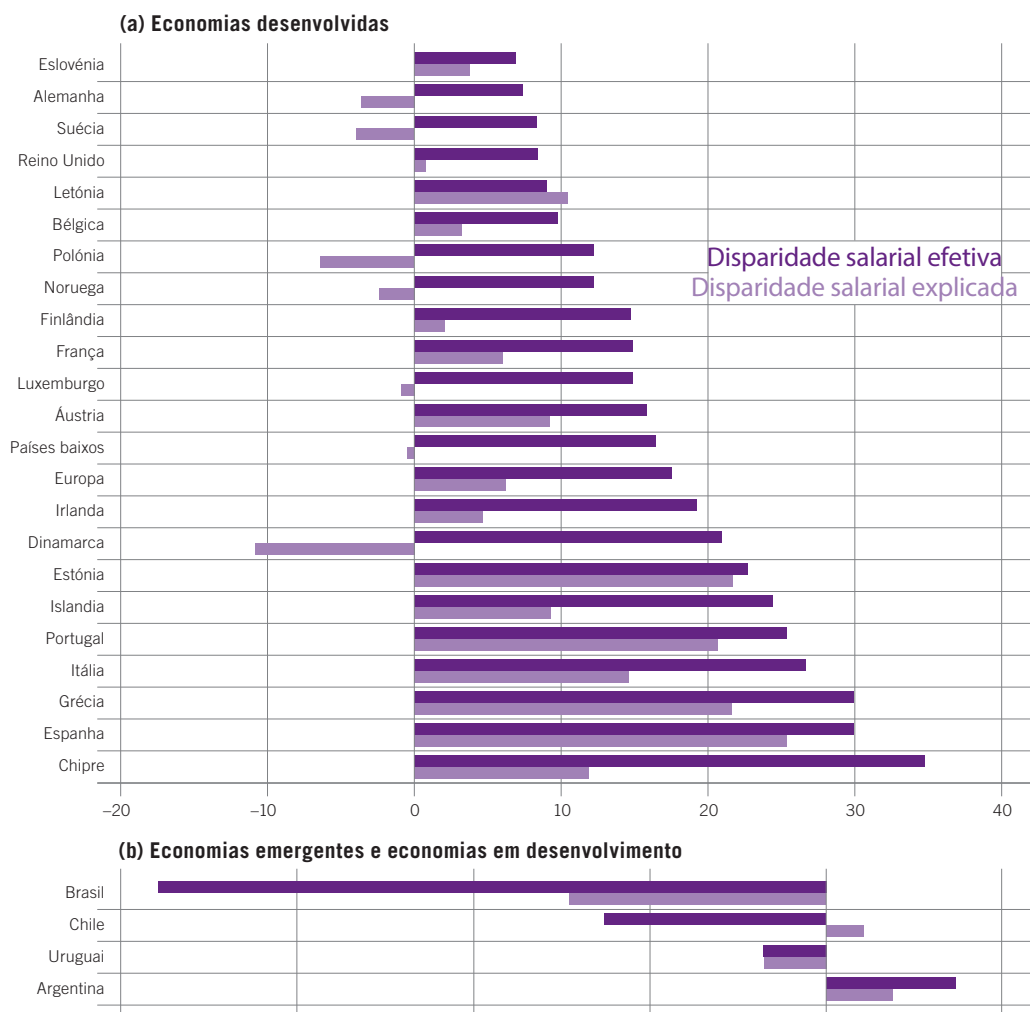
Fonte: Estimativas da OIT.

trabalhadores nacionais no topo são devidas exclusivamente à parte não explicada. No Chipre, embora em geral as disparidades salariais não corrigidas sejam maiores no decil superior do que no decil inferior da distribuição salarial, a parte inexplicável representa uma maior parcela das disparidades na parte inferior. Isto implica que, enquanto as disparidades salariais são menores no decil inferior, trabalhadores migrantes no decil inferior deveriam ganhar mais que os seus pares nacionais se fossem remunerados de acordo apenas com as suas características observáveis no âmbito do mercado de trabalho. Por outro lado, entre os trabalhadores com salários elevados a disparidade é grande, e pode ser atribuída a níveis mais baixos de educação e outras características observáveis do mercado de trabalho dos migrantes. Uma exceção a este padrão é o Brasil onde, de acordo com dados de inquéritos disponíveis, os migrantes com salários elevados (principalmente com formação universitária) ganham mais do que os nacionais de salários elevados em ambos os casos por razões explicáveis e inexplicáveis.

A figura 40 mostra que permaneceriam as disparidades salariais se o elemento não explicado fosse eliminado usando a mesma abordagem contrafactual como a empregada para as disparidades salariais relacionadas com as questões de género acima descrita. Entre as economias desenvolvidas (figura 40(a)), na Dinamarca, Alemanha, Luxemburgo, Holanda, Noruega, Polónia e Suécia, a média das disparidades salariais inverte-se quando é eliminada a parte inexplicável, implicando que a média dos trabalhadores migrantes pode ter mais formação ou experiência, trabalha em regiões mais bem pagas, ou ter aptidões mais qualificadas, etc., do que os seus pares nacionais. Na maioria dos outros países, a penalização da emigração decresce, mas não é eliminada após o ajuste. Nas economias emergentes e em desenvolvimento onde os dados permitem esta análise (figura 40 (b)), os resultados são semelhantes, exceto no Chile. Aí, os trabalhadores migrantes ganham em média mais do que seus pares nacionais, embora se eles fossem pagos de acordo com seus atributos observáveis relativos ao mercado de trabalho, eles ganhariam um pouco menos que os trabalhadores nacionais (como representado pelo aumento da barra clara).

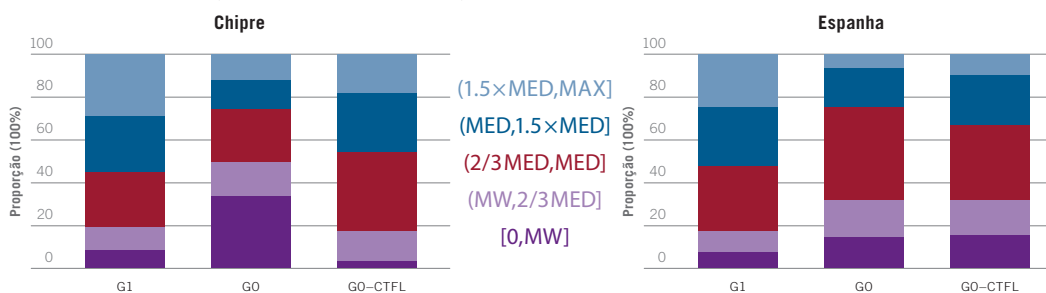
A figura 41 mostra a hipótese contrafactual aplicada através da distribuição de salários para dois países, Chipre e Espanha. A primeira coluna mostra a distribuição de salários dos trabalhadores nacionais, considerando que a segunda coluna apresenta a mesma informação para trabalhadores migrantes. A terceira coluna mostra como seriam distribuídos os emigrantes nestes grupos se a disparidade salarial “inexplicada” fosse eliminada. Vemos que no Chipre, os trabalhadores migrantes estão fortemente concentrados nos grupos de salários mais baixos.⁴¹ No entanto, este quadro altera-se significativamente uma vez removida a penalização salarial inexplicada, tornando mais parecida a distribuição salarial dos migrantes com a distribuição salarial nacional. Isto é consistente com a figura 37(a), que mostra o componente inexplicável a contribuir mais para a disparidades salarial na parte inferior do que a distribuição dos salários. Pelo contrário, as alterações correspondentes em Espanha são menores porque a maioria da disparidade salarial entre os emigrantes e os nacionais é explicada pela diferença de fatores observáveis.

Figura 40 Eliminação da penalização salarial não explicada relacionada com a migração: disparidade salarial média antes e depois do ajustamento em países selecionados, último ano



Fonte: Estimativas da OIT. Os dados podem ser consultados em: www.ilo.org/gwr-figures

Figura 41 Distribuição salarial e distribuição contrafactual salarial, Chipre e Espanha, último ano



G1: Distribuição salarial para os nacionais, G0: Distribuição salarial para os migrantes, G0-CTFL: Distribuição salarial para migrantes uma vez eliminada a componente não explicada e descrita a disparidade pela componente não explicada.

Fonte: Estimativas da OIT.

10.3 A disparidade salarial na economia informal

Analisar as disparidades salariais na economia informal é complexo, não só porque existem muitas situações diferentes e fenómenos que podem abarcar a categoria ampla da “economia informal”. De um ponto de vista estatístico, o emprego informal inclui tanto o emprego no sector informal, como o emprego informal fora do sector informal.⁴² Na prática, os trabalhadores da economia informal diferem amplamente em termos de rendimento, na situação no emprego, setor, tipo e dimensão da empresa, e/ou grau de cobertura de proteção social e de emprego.

O papel da segmentação e rentabilidade

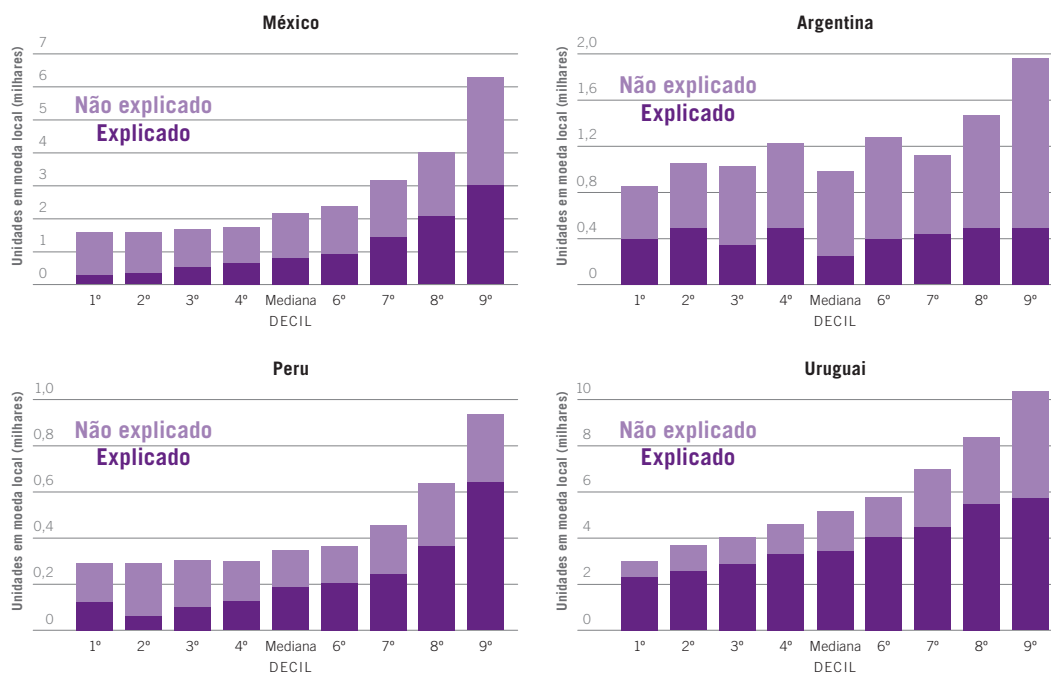
As disparidades salariais que afetam os que se encontram na economia informal podem surgir por diversos motivos, mas um pressuposto comum é a existência de alguma segmentação do mercado de trabalho entre postos de trabalho formais e informais (ver caixa 8 no caso da Argentina). Os trabalhadores do setor formal podem estar cobertos por regulamentação salarial, tais como salários mínimos ou disposições de negociação coletiva e sistemas de proteção social a que os trabalhadores informais podem não ter acesso, também porque as leis relevantes não os abrangem ou não são efetivamente aplicadas. Por exemplo, um recente estudo usando inquéritos aos agregados familiares e à mão-de-obra em 11 economias emergentes e em desenvolvimento, demonstrou que um terço dos trabalhadores, presumivelmente com direito ao salário mínimo, foi na verdade pago abaixo disso; a proporção paga abaixo também é maior para as mulheres, minorias étnicas e para os trabalhadores na economia informal e áreas rurais (Rani, Belser, Oelz e Ranjbar, 2013).

Outra explicação está relacionada com a rentabilidade das empresas: se as empresas formais são mais rentáveis do que as empresas do setor informal, então podem aceitar mais facilmente compartilhar os seus lucros com os trabalhadores, criando um prémio salarial no sector formal (Rand e Torm, 2012). Parte da disparidade pode, portanto, ser eliminada em geral ou também com medidas que facilitem a “formalização”, ou seja, a incorporação dos trabalhadores e unidades económicas da economia informal na economia formal.

Eliminar a disparidade não explicada é apenas parte da solução

A figura 42 mostra as disparidades salariais que afetam os trabalhadores da economia informal numa seleção de países da América Latina. As características observáveis do mercado de trabalho dos trabalhadores da economia informal diferem das dos trabalhadores na economia formal em todos os pontos da distribuição salarial e para todos os países no exemplo (i.e. há uma disparidade explicada em toda a distribuição). Ao mesmo tempo, no entanto, a parte não explicada da disparidade salarial permanece significativa. Em alguns países, tais como a Argentina (ver caixa 8) e México, a parte não explicada da disparidade salarial é maior do que a parte explicada para a maioria dos decis. No Peru, as componentes

Figura 42 Disparidade salarial relacionada com a informalidade explicada e não explicada em países selecionados da América latina, ano mais recente



Fonte: Estimativas da OIT.

Caixa 8 A informalidade e a segmentação do mercado de trabalho na Argentina

Na Argentina, a taxa de emprego informal aumentou durante a década de 1990 e diminuiu significativamente entre 2003 e 2011, embora continue a ser elevada. Em conjunto, a percentagem no emprego total de trabalhadores por conta própria e trabalhadores informais (medidos como a trabalhadores que receberam um salário, mas não estão inscritos na segurança social) baixou após um pico de mais de 60% no início de 2000 para ligeiramente abaixo de 50% em 2011. Entre os trabalhadores por conta de outrem, a taxa de trabalhadores não-inscritos caiu de 49,1% em 2003 para 34,5% em 2011. A taxa de emprego informal entre os trabalhadores domésticos (um setor que representa 10% de todos trabalhadores por conta de outrem, na sua maioria mulheres) aumentou de 89% em 1995 para 96,5% em 2003 e depois caiu para 84% em 2.011.¹ Esta redução da informalidade teve

lugar no contexto de um regime de política macroeconómica diferente seguida na década de 1990, e foi alcançada em parte através de uma série de políticas que visam facilitar a formalização e a inversão das políticas anteriores destinadas a aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho.

Na Argentina, os resultados de uma análise estatística que tem em conta as características dos trabalhadores, mostram que existia uma disparidade significativa e positiva de 24,2% em 2010-11 no processo de transição do emprego na economia informal para o emprego formal e uma disparidade menor, embora ainda significativa de 16,3% quando se deslocam trabalhadores do emprego informal para o emprego formal em empregos atípicos – isto é, empregos com contratos de duração determinada ou contratos de trabalho a tempo parcial involuntário.

¹ Esta queda na percentagem de trabalhadores domésticos não inscritos é provavelmente devida, em parte, à aplicação de incentivos fiscais para que estes trabalhadores se inscrevam.

Fonte: Bertranou, Casanova, Jiménez e Jiménez, 2013.

explicadas e não explicadas contribuem para as disparidades salariais na mesma proporção, enquanto no Uruguai a maioria das disparidades salariais é atribuída às características observáveis dos trabalhadores e relativas ao mercado de trabalho.

PARTE III | *Respostas de política dirigidas aos salários e à desigualdade*

11 Introdução: O desafio das políticas

Tal como foi referido na introdução à Parte I, nos últimos anos o debate sobre a política salarial tem-se intensificado e muitos governos adotaram políticas novas ou mais ambiciosas dirigidas aos baixos salários e à desigualdade salarial.

Isto aconteceu em algumas economias emergentes e em desenvolvimento como um elemento chave das estratégias globais de redução da pobreza e desigualdade. Em algumas economias desenvolvidas as preocupações com o défice na procura agregada derivadas do consumo insuficiente dos agregados familiares fizeram igualmente incidir mais atenção sobre as questões salariais. Muitos analistas apontaram a redução ou a estagnação dos salários na maior parte dos países da zona euro como causa do aumento do risco de deflação (Wolf, 2014b; OECD, 2014b). Estas preocupações macroeconómicas com a procura agregada e a estabilidade dos preços adicionaram-se à intensidade do debate sobre os salários. Complementarmente, uma atenção renovada ao problema da crescente desigualdade em muitos países comprovou que uma elevada desigualdade abranda ou interrompe o crescimento de médio e longo prazo. Numa era em que o crescimento tende a evoluir lentamente a nível mundial, isto apenas veio intensificar a pesquisa dos fatores que contribuam para a desigualdade e por respostas de política adequadas.

Neste contexto, este relatório apresentou a evolução recente dos salários nos países e examinou a relação entre os salários e a desigualdade, tendo igualmente demonstrado que o aumento na desigualdade em muitos países é em grande parte devido às alterações nos salários e na desigualdade salarial. O relatório sublinhou ainda o papel relevante do emprego remunerado na distribuição de rendimentos. A identificação de fatores que contribuem para o aumento da desigualdade fornece uma base essencial a ter em conta na adoção de respostas de política apropriadas.

O relatório analisou o fator que tradicionalmente tem vindo a ser referido como a explicação mais plausível para a evolução dos salários - a produtividade – e concluiu que nas economias desenvolvidas o crescimento da produtividade ultrapassou o crescimento dos salários nas últimas décadas e que, para o conjunto das economias, a diferença tem vindo a aumentar, após uma breve pausa durante o pico da crise financeira. Nas economias emergentes e em desenvolvimento é mais difícil identificar este relacionamento ao longo dos tempos devido à incipiente disponibilidade de dados, mas o relatório conclui que a quota-parte (peso) do trabalho no PIB, a qual reflete igualmente a ligação entre o crescimento dos salários e a produtividade no trabalho, caiu na última década na China e no México e aumentou na Federação Russa.

Outro factor chave tradicionalmente referido para explicar a evolução dos salários é a rentabilidade da educação. Se, por exemplo, houver uma procura superior à oferta de qualificações elevadas devido à utilização crescente de inovações tecnológicas, haverá um aumento dos salários para os trabalhadores altamente qualificados que conduzirá a uma crescente desigualdade salarial. Estudos realizados em algumas economias desenvolvidas demonstraram que desde os anos de 1980 os prémios salariais para licenciados aumentaram - e permaneceram constantes nos últimos anos - apesar do aumento da oferta de licenciados (Machin, 2009). No entanto, verificou-se um aumento dos salários em particular para os que se encontram no topo da distribuição de rendimentos o que não pode ser fortemente ligado à educação. Nas economias emergentes e em desenvolvimento, a ligação entre educação e salários é mista e em determinados países parece ter-se invertido na medida em que uma percentagem cada vez maior da população teve acesso ao ensino superior.

Outros fatores que explicam a evolução dos salários e a desigualdade salarial, incluindo a globalização e as pressões dos mercados financeiros para elevados retornos do capital, tem sido analisados noutros estudos (ver por exemplo OCDE, 2011; OIT, 2008b; OIT, 2012a). Estes fatores podem ter afetado igualmente o funcionamento dos aspetos institucionais do mercado de trabalho destinado à redistribuição, tal como a negociação coletiva.

O relatório examinou igualmente fatores que afetam a distribuição de salários para determinados grupos, incluindo mulheres, trabalhadores migrantes e trabalhadores da economia informal para fornecer elementos adicionais aos sobre os aspetos que impulsionam as recentes tendências salariais e da desigualdade salarial.

Tendo contribuído para a compreensão dos diferentes factores que afetam o rendimento e a desigualdade salarial, o relatório vira-se agora para o debate sobre as respostas de política adequadas. Tal como anteriormente referido, a desigualdade pode surgir e ser abordada quer através de políticas que afetam diretamente a distribuição no mercado de trabalho (distribuição primária) ou através de políticas orçamentais de redistribuição por intermédio de impostos e transferências (distribuição secundária).

Tal como referido na secção 6.2, as políticas de redistribuição orçamental nas economias desenvolvidas reduzem a desigualdade de rendimentos em cerca de um quarto a um terço, em média, apesar de o montante de redistribuição alcançado através destas políticas ter aparentemente entrado em declínio nos últimos anos (OECD, 2011). Nas economias emergentes e em desenvolvimento, em que as receitas fiscais e as transferências sociais são baixas e os impostos indiretos predominam, as políticas orçamentais desempenham um papel de reduzida dimensão na redistribuição, apesar de a sua importância ter vindo a aumentar em países cujos governos tem adotado estratégias agressivas anti-pobreza e anti-desigualdade. Em todos os países onde a quota-parte (peso) do trabalho tem vindo a declinar e à luz da crescente mobilidade do capital, aparentemente existem dificuldades estruturais no grau de redistribuição que podem ser ultrapassadas através de políticas orçamentais. Isto sugere que a desigualdade que surge no âmbito dos mecanismos de distribuição dos mercados de trabalho, deve igualmente ser abordada através de

políticas de reforma desses mecanismos no sentido de alcançar as desejadas reduções na desigualdade. Com menos desigualdade no mercado de trabalho, há uma menor necessidade de redistribuição através de medidas orçamentais (Berg, no prelo). Nas próximas seções analisaremos cada um destes conjuntos de políticas.

12 Políticas do mercado de trabalho dirigidas aos salários e à desigualdade (distribuição primária)

12.1 O papel das políticas com influência direta sobre os salários e a distribuição salarial

As políticas em matéria de salário mínimo de novo no centro das atenções

O salário mínimo pode desempenhar um papel importante na redução da desigualdade e na sustentabilidade dos salários dos trabalhadores de baixos salários.. Novos estudos empíricos e meta-análises de estudos anteriores mostram que o salário mínimo ou não tem efeitos negativos sobre os níveis de emprego ou pode ter efeitos muito limitados que podem ser positivos ou negativos (Betcherman, 2014; Belman e Wolfson, 2014). Esta é igualmente a conclusão de meta-análises realizadas para os Estados Unidos e o Reino Unido (ver, em particular Doucouliagos e Stanley, 2009, para os Estados Unidos; Leonard, Stanley e Doucouliagos de 2013, para o Reino Unido).

Há menos estudos e meta-análises pormenorizados para as economias emergentes e em desenvolvimento (Nataraj, Perez-Arce, Srinivasan e Kumar, 2012). No entanto, estudos recentes têm mostrado que o salário mínimo - por vezes conjugado com o reforço da negociação coletiva - tem contribuído para a redução da desigualdade em vários países da América Latina (ver, por exemplo Keifman e Maurizio, 2012), bem como em outras economias emergentes e em desenvolvimento. Na Federação Russa, por exemplo, estima-se que a reativação da política de salário mínimo explica grande parte da atualização observada nos salários na base da distribuição salarial entre 2005 e 2009, particularmente para as mulheres (Lukyanova, 2011). Na Turquia, a introdução de um salário mínimo obrigatório em 2004 também foi um fator chave para explicar o crescimento dos salários na base da distribuição de rendimentos o que reduziu a desigualdade nos salários e também reduziu horários de trabalho excessivos (Bakis e Polat de 2013 ; Gönenç e Rawdanowicz, 2010). Para maximizar os efeitos positivos do salário mínimo, este deve ser bem concebido e definido de forma a equilibrar as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias com os fatores económicos. Este princípio reflete-se nos textos da Convenção (N.º131) e da Recomendação (N.º 135) da OIT sobre a fixação dos salários mínimos – instrumentos que têm sido amplamente utilizados e que traduzem o acordo alcançado por governos, organizações de empregadores e de trabalhadores sobre os princípios essenciais em matéria de fixação do salário

mínimo; estes princípios foram igualmente objecto de discussão tripartida, na Conferência Internacional do Trabalho (OIT, 2014d).⁴³

O papel da negociação coletiva em relação aos salários e à desigualdade salarial

A negociação coletiva vem sendo reconhecida há longa data como um instrumento chave para abordar a desigualdade em geral e a desigualdade salarial em particular. Há 65 anos que a Convenção da OIT (N.º98) sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949, tem funcionado como um guia útil para os governos, as organizações de trabalhadores e as organizações de empregadores na conceção, desenvolvimento e utilização da negociação coletiva.

Na prática, os países onde uma grande proporção de trabalhadores estão abrangidos por negociação coletiva tendem a apresentar uma desigualdade salarial mais baixa (Visser e Checchi, 2009; Hayter, no prelo). Tal acontece porque os instrumentos de regulamentação coletiva fazem subir os limiares mínimos dos salários e comprimem a distribuição dos salários, refletindo o facto de os membros do sindicato tenderem a ser motivados tanto por questões relacionadas com os ganhos relativos como por preocupações normativas sobre a desigualdade (Checchi, Visser e van de Werfhorst, 2010). A influência do nível de sindicalização e da negociação coletiva sobre a distribuição dos salários depende igualmente do âmbito de aplicação da negociação coletiva: pode ser limitado (a negociação coletiva desenvolve-se ao nível da empresa ou do local de trabalho) ou mais inclusivo e abrangente (a negociação coletiva tem lugar a nível nacional, setorial e/ou ramos de atividade com uma pluralidade de empregadores e uma coordenação a todos os níveis) (Visser e Checchi, 2009; Hayter, no prelo). Em países com sistemas relativamente limitados, tais como os Estados Unidos, a cobertura por negociação coletiva tende a ser menor e a disparidade topo-base entre salários (D9/D1) maior. Em países com sistemas mais inclusivos e abrangentes, os acordos coletivos tendem a cobrir uma maior proporção de trabalhadores e as disparidades salariais entre os salários mais baixos e mais elevados (D9 / D1) tendem a ser menores. Os governos podem também tomar medidas políticas para estender a aplicação de acordos coletivos a não-signatários, reforçando assim os efeitos indutores de igualdade da negociação coletiva. A forma como a negociação coletiva pode comprimir a desigualdade salarial global depende da posição dos trabalhadores sindicalizados na distribuição salarial, do resultado da negociação para diferentes tipos de trabalhadores, e do grau em que a negociação coletiva é centralizada e coordenada (Bryson, 2007).

As políticas sobre salário mínimo e negociação coletiva devem ser encaradas como complementares e não como alternativas

Os aspetos institucionais interagem, e a relação entre as políticas de salário mínimo obrigatório na negociação coletiva é, talvez, de particular importância. Em alguns países, o nível relativamente elevado do salário mínimo pode ser atribuído em parte a sistemas de negociação coletiva subdesenvolvidos (Lee e McCann, 2014).

Nessas situações, o reforço da negociação coletiva, complementarmente ao uso efetivo do salário mínimo obrigatório é necessário para combater as desigualdades. Quando a negociação coletiva é sólida e a maioria dos trabalhadores estão abrangidos por negociação coletiva, exoste a perceção de que há menos necessidade de salários mínimos estipulados por lei. No entanto, a experiência recente numa série de países com sistemas sólidos de negociação coletiva, como a Alemanha, indica que a mudança de estruturas e de práticas económicas podem enfraquecer o impacto dos sistemas de negociação coletiva sobre níveis salariais baixos ou novos setores. Nesses casos, é fundamental uma política adequada de salário mínimo obrigatório e uma sólida negociação coletiva.

Promover a igualdade salarial entre grupos de trabalhadores

Conforme referido na secção 10, a situação de exclusão e discriminação contra algumas categorias de trabalhadores, incluindo as mulheres e os trabalhadores migrantes, constitui uma importante fonte de desigualdade salarial.

Para reduzir as disparidades salariais e garantir a igualdade de remuneração entre todos os grupos, a legislação nacional deve prever o direito à remuneração igual para trabalho de igual valor⁴⁴ e o acesso efetivo à justiça para reclamar esse direito. As instituições do mercado de trabalho e as políticas salariais só serão verdadeiramente eficazes na redução da desigualdade se forem inclusivas e abrangerem os trabalhadores de grupos que são vulneráveis, desfavorecidos e/ou objecto de discriminação. Para tal é necessário que as próprias instituições do mercado de trabalho e as políticas salariais não discriminem direta ou indiretamente os grupos vulneráveis de trabalhadores (por exemplo, definindo os níveis salariais mais baixos em setores ou profissões predominantemente ocupados por mulheres ou excluindo os migrantes do âmbito da cobertura da legislação sobre salário mínimo). Tornar extensivo o salário mínimo e a negociação colectiva aos trabalhadores de baixos salários não eliminará todas as formas de discriminação. Mas, dada a sobre-representação de mulheres, migrantes e outros grupos vulneráveis em empregos mal remunerados, a fixação de um salário mínimo e a cobertura da negociação coletiva podem trazer uma contribuição significativa para a justiça social e um crescimento mais inclusivo.

Ultrapassar a desigualdade salarial entre os grupos requer um esforço sustentado em vários níveis e através de uma ampla gama de abordagens políticas. A igualdade de remuneração entre homens e mulheres deve ser promovida através de políticas fortes para promover a igualdade de género, incluindo a luta contra os estereótipos com base no género sobre os papéis e as aspirações das mulheres, o reforço das políticas sobre maternidade e paternidade, bem como sobre licença parental, e ações de sensibilização sobre uma melhor partilha das responsabilidades familiares. A igualdade de remuneração ao nível da empresa requer igualmente métodos de avaliação do trabalho sem enviesamento de género.

A igualdade de remuneração entre trabalhadores migrantes e nacionais pode ser melhorada através da promoção de uma maior adoção de políticas de migração laboral justas e eficazes que garantam maior coerência entre as políticas de emprego, educação e/ou formação e de desenvolvimento a nível nacional, regional e global.

Igualmente imprescindível é a criação de oportunidades de trabalho digno nos países de origem para fazer da migração uma escolha e não uma necessidade.

A eficácia das políticas dirigidas aos trabalhadores em situação de vulnerabilidade depende da sua aplicação, o que pode colocar desafios particulares na economia informal e nas zonas rurais, onde as instituições do mercado de trabalho, tais como as inspeções do trabalho ou da negociação coletiva são deficientes.⁴⁵ A disparidade salarial entre trabalhadores da economia formal e informal pode ser reduzida através de legislação, medidas de política e práticas que facilitem a transição da economia informal para a formal. A OIT está atualmente a iniciar um processo de estabelecimento de normas com vista à criação de uma recomendação que visa facilitar a transição da economia informal para a formal, e, assim, fornecer orientação política neste domínio.

Finalmente, continua a subsistir uma necessidade de melhoria das análises que permitam compreender as disparidades salariais em diferentes países e acompanhar a sua evolução, incluindo uma melhor compreensão das causas essenciais das componentes explicadas e não explicadas dessas disparidades.

Promover a criação de emprego

A criação de emprego é uma prioridade em todos os países, e este relatório veio demonstrar que a obtenção ou a perda de um emprego remunerado são factores determinantes da desigualdade de rendimentos. Nas economias desenvolvidas, perder o emprego afeta os trabalhadores de baixos rendimentos numa forma desproporcional e contribui para aumentar a desigualdade. Nas economias emergentes e em desenvolvimento, a criação de emprego remunerado para os que se encontram no decil inferior ajudou a reduzir a desigualdade em vários países. Estas conclusões confirmam que a prossecução de políticas que visam o pleno emprego constitui uma ferramenta importante na redução da desigualdade (ver também Berg, no prelo).

Para além de atingir as pessoas à procura de emprego remunerado, o desemprego ou o excesso de oferta de mão de obra também pode enfraquecer o crescimento salarial dos que têm um emprego remunerado. Uma abordagem global e integrada para alcançar a meta do pleno emprego é incorporada na Convenção (N.º 122) da OIT sobre a Política de Emprego, 1964 bem como na Agenda Global para o Emprego (2003) e nas conclusões relativas à discussão recorrente sobre o emprego da Conferência da Organização Internacional do Trabalho (2010). A promoção de empresas sustentáveis pode ser fundamental neste sentido. Tal envolve a criação de um ambiente favorável para a criação e o crescimento das empresas bem como incentivar a inovação e potenciar a produtividade. Os benefícios daí resultantes podem ser partilhados equitativamente, tanto nas empresas como na sociedade numa forma mais ampla.

12.2 O papel das políticas com influência indireta sobre os salários e a distribuição salarial

A crescente desigualdade salarial nas economias desenvolvidas tem sido atribuída a um aumento na procura relativa de mão de obra qualificada devido a uma evolução tecnológica que favorece os trabalhadores qualificados e à crescente exposição dos trabalhadores não qualificados à concorrência internacional (Atkinson, 2007), embora, como já foi referido, a estagnação dos salários entre os trabalhadores com ensino superior, nos últimos anos, sugere que outros fatores podem, por vezes ser mais importantes. Nas economias emergentes e em desenvolvimento, tem havido uma evolução dinâmica dos retornos da educação. No caso da América Latina, o declínio na desigualdade salarial a partir de meados da década de 1990, após um crescimento no início da década, é muitas vezes atribuído ao aumento do número de trabalhadores qualificados e à consequente redução dos retornos da educação (López-Calva e Lustig, 2010; Keifman e Maurizio, 2012; Azevedo, Davalos, Diaz-Bonilla, Atuesta e Castañeda, 2013; Gasparini e Lustig, 2011; Birdsall, Lustig e McLeod, 2011; Gasparini, Cruces e Tornarolli, 2009; Cornia, 2012).

Na China urbana, o índice de rentabilidade da educação começou a subir no início dos anos de 1990 e continuou a aumentar acentuadamente a partir daí (Naughton, 2007), o que se traduziu num aumento dos salários médios, mas também num crescimento da desigualdade.

Embora outros fatores tenham influenciado esses resultados, todos os países devem ter permanentemente em atenção a igualdade de acesso à educação, as políticas para aumentar as competências, particularmente para os trabalhadores que se encontram no decil inferior da escala de distribuição de rendimentos, e uma melhor análise para melhorar a harmonização entre a oferta e a procura de competências profissionais.

A questão das competências adequadas é particularmente relevante para os atuais candidatos a emprego. Na verdade, uma importante fonte de desigualdade de rendimentos é a elevada incidência de desemprego em muitas economias e a consequente pressão no sentido descendente sobre os salários para a maioria das categorias de trabalhadores. É importante garantir que os trabalhadores desempregados permanecem ligados ao mercado de trabalho e que conservem ou aumentem as suas competências para reduzir o risco de verem reduzidos os seus ganhos potenciais, agravando a desigualdade. A este respeito, a análise das necessidades do mercado de trabalho em matéria de competências e as políticas do mercado de trabalho, incluindo programas de formação e disponibilização de serviços que visam harmonizar a oferta e a procura de mão-de-obra são essenciais para melhorar as perspetivas de regresso ao emprego e atenuar as potenciais fontes de desigualdade.

Além da educação, muitos outros fatores têm sido apontados como contribuindo para travar a desigualdade. Alguns surgem no contexto dos mercados de trabalho, tais como a “precarização” de parte da população ativa através de empregos a tempo parcial voluntária ou involuntariamente.⁴⁶ Entre as políticas para abordar estas fontes da desigualdade importa destacar as reformas legislativas destinadas a evitar a redução dos custos associados aos trabalhadores em empregos atípicos, como é o caso, por exemplo, dos trabalhadores a tempo parcial

cujas remunerações caem abaixo do limiar das prestações de segurança social e o dos trabalhadores com um contrato a termo certo que não têm direito à indemnização por despedimento (Gleason, 2006). Outros fatores surgem à margem do mercado de trabalho, por exemplo, a alteração de leis relativamente aos salários e prémios dos Presidentes Executivos (CEOs). Embora estes fatores possam ser objeto de intervenção dos poderes públicos, implicarão a aplicação de medidas externas ao mercado de trabalho.

13 Políticas orçamentais dirigidas aos salários e desigualdade (Distribuição secundária)

Conforme já foi referido, as políticas orçamentais também são utilizadas pelos governos para atingir os seus objectivos em matéria de distribuição de rendimentos. Estas ferramentas tendem a ser mais utilizadas em economias desenvolvidas do que nas economias emergentes e em desenvolvimento, embora a tendência pareça ser no sentido de uma certa convergência; o nível de redistribuição alcançado através dessas políticas em economias desenvolvidas parece ter diminuído nos últimos anos ao passo que, nas economias emergentes e em desenvolvimento, vários governos têm intensificado a utilização de transferências para atingir os seus objectivos em matéria de equidade e de redução da pobreza.

Abordaremos em seguida os elementos específicos dos instrumentos orçamentais para redistribuição: impostos e transferências.

13.1 O papel dos impostos

Os dados parecem indicar que assistimos a um crescimento dos constrangimentos estruturais no grau de redistribuição que pode ser atingido através de políticas orçamentais em economias desenvolvidas. Nos países em que a quota-parte dos rendimentos do trabalho está em queda, a mobilização das receitas, através de impostos sobre os rendimentos do trabalho, também vai cair a menos que (1) a quota-parte do trabalho seja aumentada ou (2) o índice tributário sobre os rendimentos do trabalho aumente. Em várias economias desenvolvidas os sistemas fiscais tornaram-se menos progressivos nos últimos anos, e isto sugere que taxas mais elevadas de tributação sobre os rendimentos do trabalho nas gamas baixa e média de distribuição aumentariam a desigualdade total e seriam percebidas como altamente injustas à luz da crescente desigualdade no mercado de trabalho (OCDE, 2012b). Por esta razão, importa abordar a redução da quota parte do trabalho de forma mais direta através das políticas de mercado de trabalho e dos mecanismos anteriormente analisados.

Na maioria das economias emergentes e em desenvolvimento, parece haver lugar para introduzir melhorias na cobrança de impostos sobre os rendimentos do

trabalho através da aplicação de várias medidas. Dependendo das circunstâncias de cada país, estas podem assumir a forma de intervenções para formalização de empresas e trabalhadores do setor informal para alargar a base tributária (bem como para os incluir nos mecanismos contributivos da proteção social como veremos mais adiante); de um aumento da progressividade dos impostos para que, quem auferir melhores remunerações, suporte uma percentagem maior do fardo fiscal global; e de melhorias na coleta de impostos.

Quer nas economias desenvolvidas, quer nas economias emergentes e em desenvolvimento, tem-se registado casos de sucesso em matéria de reduções específicas de impostos, de eliminação de impostos ou ainda de benefícios fiscais para as famílias de baixos rendimentos não só como forma de aumentar os seus rendimentos globais mas também para fornecer incentivos positivos para o trabalho. Políticas como benefícios fiscais sobre o rendimento para os trabalhadores com baixos salários traduziram-se num aumento do rendimento líquido do trabalho para os agregados familiares (Immervoll e Pearson, 2009; Immervoll, 2009). Embora estes mecanismos atuem através do código do imposto, eles são mais corretamente entendidos como transferências focalizadas.

A progressividade dos impostos sobre o rendimento e as iniciativas fiscais concebidas para atingir uma maior igualdade desempenham um papel importante mas, na prática, a redução das desigualdades através da política redistributiva é alcançada, fundamentalmente, no lado das despesas, através de transferências, como veremos mais adiante. (FMI, 2014b; OCDE, 2011).

A capacidade dos governos de transferir a tributação para o capital (como uma fonte de receitas para a redistribuição e um meio para aumentar a progressividade dos sistemas de tributação global) é também limitada, neste caso, pelo aumento da mobilidade do capital no contexto da globalização e pela redução de obstáculos à mobilidade transfronteiriça do capital. A tributação de capitais também tem sido contornada pelas empresas que recorrem a estratégias de evasão fiscal e de transferências transfronteiriças dos seus lucros para reduzir ao mínimo o pagamento de impostos a qualquer governo. Nos últimos anos tem-se assistido ao reconhecimento crescente por parte dos governos e de especialistas de que é preciso lutar contra estas estratégias de fraude e evasão fiscal através de uma coordenação de políticas transfronteiriças. O G20, em particular, apoiado pela OCDE, assumiu como prioridade a resolução destes problemas, tendo já iniciado uma campanha para o intercâmbio automático de informações fiscais (G20, 2014b). Estas iniciativas foram alargadas com algum sucesso a países não membros da OCDE e do G20.

13.2 O papel da proteção social e a sua relação com as políticas do mercado de trabalho

O outro instrumento de política relativo à redistribuição fora do mercado, ou redistribuição secundária, é a utilização de transferências, que surgem em diversas formas. Estas incluem pagamentos diretos a agregados familiares de baixos rendimentos, tais como: sistemas de transferências monetárias; a criação de oportunidades de emprego público para trabalhadores ou agregados familiares de baixos

rendimentos, tais como o sistema de garantia de emprego rural na Índia; oferta direta, ou subvencionada, pelos governos, de bens alimentares, combustível ou de meios de produção, como por exemplo sementes, a agregados familiares de baixos rendimentos; pensões; cuidados de saúde fornecidos gratuitamente ou financiados pelo Estado e educação pública, entre outros. Coletivamente, estas iniciativas são designadas por proteção social, ou sistemas de proteção social. A OIT e outros organismos têm evidenciado o papel dos sistemas de proteção social na redução da desigualdade e na contribuição para um crescimento mais inclusivo.⁴⁷

A conceção e a combinação adequadas de medidas de proteção social varia de país para país, em função do nível global de rendimentos e do desenvolvimento económico, do estágio de transformação estrutural da economia (passagem de uma economia dependente da agricultura para uma economia orientada para o setor industrial e de serviços) da distribuição da pobreza entre zonas rurais e urbanas, da existência de grupos vulneráveis ou excluídos e de outros fatores.⁴⁸ No entanto é possível retirar algumas lições gerais a partir dos modelos de distribuição salarial e de rendimentos apresentados nas seções 7-10 da Parte II.

14 Conclusão: Ações políticas combinadas podem atuar sobre a desigualdade e a promoção do emprego e favorecer a procura agregada

Como se pode verificar nas figuras 29 e 32 e, salvo raras exceções, os salários constituem a principal fonte de rendimento das famílias nas economias desenvolvidas e das economias emergentes e em desenvolvimento. Ao mesmo tempo, os salários apenas contribuem de forma incipiente para os rendimentos dos agregados familiares dos grupos de rendimentos mais baixos (ver figuras 30, 31, 33 e 34). Nas economias desenvolvidas tal acontece principalmente nos 10 por cento de agregados familiares que se encontram no decil inferior, no qual as transferências de proteção social constituem as fontes mais importantes de rendimento para estas famílias nos Estados Unidos e no norte da Europa. Esta situação é um indicador de que políticas concebidas para ajudar os membros desses agregados familiares a inserirem-se no mercado de trabalho (através de medidas como o apoio ativo à procura de emprego, formação, despesas com a educação das crianças, transportes, etc.), combinadas com medidas destinadas a aumentar a remuneração do trabalho que encontrarem (por intermédio de salários mínimos, benefícios fiscais, etc.) irão ajudar estas famílias a subir gradualmente na escala de rendimentos. Em algumas economias desenvolvidas, por exemplo, em muitos países do sul da Europa, o emprego independente representa a principal fonte de rendimentos para os agregados familiares do decil inferior. Algumas das políticas mencionadas anteriormente podem ser adequadas para ajudar os membros desses agregados a transitar para o emprego remunerado, complementadas com outras políticas tais como o acesso a serviços financeiros e comerciais.

Em algumas economias emergentes e em desenvolvimento, os salários também representam uma percentagem relativamente minoritária do rendimento para os agregados familiares no decil inferior mas, em alguns países neste grupo, tal refere-se à totalidade ou, inclusivamente, a uma parte maior do terço inferior da distribuição de rendimentos. Quando as transferências sociais são menores, os rendimentos provenientes do emprego independente e de outras fontes de rendimento (como as remessas) são fatores mais importantes. Esta situação parece indicar que, embora o aumento dos salários integre a resposta política para enfrentar a desigualdade para estas famílias, serão ainda necessárias outras medidas para apoiar os seus rendimentos. Neste sentido foram obtidos resultados positivos com os programas de emprego direto (casos da Índia e África do Sul) e de transferências monetárias condicionadas ou não condicionadas (casos do Brasil e no México, entre muitos outros países). A formalização progressiva do emprego independente informal, através de medidas como a organização de cooperativas, a formação em empreendedorismo e os serviços personalizados para a criação de micro-empresas, podem ser igualmente benéficas para esses agregados familiares. Importa igualmente reconhecer que a via mais eficaz para estas famílias saírem da pobreza é encontrarem um emprego e se esse trabalho for pelo menos remunerado com o salário mínimo, o agregado familiar poderá transitar para o próximo decil da distribuição de rendimentos.

A eficácia de todas estas políticas pode ser incrementada através do desenvolvimento consciente de estratégias de luta contra a desigualdade e a pobreza que prevejam a coerência e a complementaridade entre a proteção social, a política salarial e a política fiscal. Progressivamente, a proteção social pode ajudar as famílias a ultrapassar o nível de subsistência, permitindo-lhes assim investir no seu próprio potencial produtivo, inclusivamente através da educação das crianças, da aquisição de competências pelos adultos e de investimentos destinados a melhorar a produtividade na agricultura ou em outras atividades de emprego independente. As políticas macroeconómicas que favoreçam a expansão da criação de emprego e a estabilidade de preços podem ajudar a criar mais oportunidades de emprego para os membros destes e de outros agregados familiares que se encontrem na metade inferior da distribuição de rendimentos, permitindo-lhes assim beneficiar de forma mais proveitosa das políticas salariais favoráveis à igualdade. Neste sentido, políticas coerentes podem fomentar um ciclo virtuoso, em virtude do qual os salários e rendimentos mais elevados se traduzem num aumento do consumo e, conseqüentemente, da procura agregada e do investimento. Este mesmo ciclo virtuoso gerará pagamentos de impostos e receitas do Estado mais elevados, o que permitirá a implementação de novas políticas para aumentar a equidade dos rendimentos e o crescimento sem incorrer num aumento da dívida, por exemplo através de investimentos adicionais em infra-estruturas que beneficiem todos os segmentos da sociedade, melhorem a qualidade da educação e os cuidados de saúde das famílias de baixos rendimentos, e assim sucessivamente.

São igualmente necessárias estratégias coerentes a nível internacional, para coordenar as políticas macroeconómicas, e para atingir um consenso relativamente às abordagens para as políticas salariais, de emprego e de proteção social

com vista a impulsionar o rendimento das famílias e o consumo. Tentar otimizar o crescimento de um país através de medidas destinadas a incrementar as exportações, tais como o corte nos salários, pode resultar num país isoladamente, ou em vários países pequenos mas, á escala mundial, vai reduzir a procura agregada e, portanto, constituir uma abordagem de “salve-se quem puder” em vez de uma política que visa a melhoria do bem estar geral. Se muitos países adotassem este método, as consequências poderiam resultar numa contração grave da produção e do comércio internacional.

Tendências globais dos salários: Questões metodológicas

A metodologia utilizada para estimar as tendências globais e regionais dos salários foi desenvolvida pelo Departamento dos Mercados de Trabalho Inclusivos, das Relações Profissionais e das Condições de Trabalho da OIT (INWORK)⁴⁹ para as edições anteriores do Relatório Global, em colaboração com o Departamento de Estatística, no seguimento de propostas formuladas por um consultor da OIT e três avaliações inter pares levadas a cabo por quatro peritos independentes.⁵⁰ Neste Anexo é descrita a metodologia adotada em resultado deste processo.

Conceitos e definições

- De acordo com a classificação internacional da situação na profissão (CISP-93), “trabalhadores por conta de outrem” são os trabalhadores que têm um “emprego remunerado”, ou seja, um emprego em que a remuneração base não está diretamente dependente das receitas da entidade patronal. Na categoria “trabalhadores por conta de outrem” estão incluídos os trabalhadores por conta de outrem regulares, os trabalhadores com contratos a termo, os trabalhadores ocasionais, os trabalhadores externos, os trabalhadores sazonais e outras categorias de trabalhadores com emprego remunerado (OIT,1993b).
- A palavra “salário” refere-se ao total da remuneração bruta, incluindo prémios regulares recebidos pelos trabalhadores por conta de outrem durante um período de tempo específico, pelo tempo trabalhado, bem como pelo tempo não trabalhado, como férias anuais remuneradas e licenças pagas por doença. Essencialmente, corresponde ao conceito de “remuneração total em dinheiro”, que é a principal componente do rendimento ligado ao emprego remunerado (OIT,1998) Exclui as contribuições dos empregadores para a segurança social.
- “Salários”, no presente contexto, refere-se a salários reais médios mensais dos trabalhadores por conta de outrem. Sempre que possível, foram recolhidos dados que se referem a todos os trabalhadores por conta de outrem (mais do que a um subconjunto, como trabalhadores por conta de outrem da indústria transformadora ou e trabalhadores por conta de outrem a tempo completo).⁵¹ Para ajustar a influência da variação de preços ao longo de períodos de tempo diferentes, os salários são medidos em termos reais, ou seja, os dados sobre os salários nominais são ajustados relativamente à inflação de preços no consumidor no respectivo país.⁵² O crescimento real dos salários refere-se às alterações anuais na média de salários reais mensais de todos os trabalhadores por conta de outrem.

Quadro A1 Agrupamentos Regionais

Regiões	Países e Territórios (com abreviaturas em parêntesis)
Economias Desenvolvidas	Alemanha (DEU), Austrália (AUS), Áustria (AUT), Bélgica (BEL), Bulgária (BUL), Canadá (CAN), Chipre (CYP), República Checa (CZR), Dinamarca (DNK), Estónia (EST), Finlândia (FIN), França (FRA), Grécia (GRE), Hungria (HUN), Islândia (ICE), Irlanda (IRE), Israel (ISR), Itália (ITA), Japão (JAP), Letónia (LAT), Lituânia (LIT), Luxemburgo (LUX), Malta (MTA), Países Baixos (NET), Nova Zelândia (NZ), Noruega (NOR), Polónia (POL), Portugal (POR), Roménia (ROM), Eslováquia (SVK), Eslovénia (SVE), Espanha (ESP), Suécia (SWE), Suíça (CH), Reino Unido (UK), Estados Unidos (USA)
Europa de Leste e Ásia Central	Albânia (ALB), Arménia (ARM), Azerbaijão (AZB), Bielorrússia (BLS), Bósnia e Herzegovina (BOS), Croácia (CRO), Geórgia (GEO), Cazaquistão (KAZ), Quirguistão (KYR), República da Moldávia (MOL), Federação Russa (RUS), Sérvia (SBA), Tajiquistão (TAJ), República da Macedónia (FYR), Turquia (TKY), Turquemenistão (TUR), Ucrânia (UKR), Uzbequistão (UZB)
Ásia e Pacífico	Afganistão (AFG), Bangladesh (BAN), Butão (BHU), Brunei (BRU), Camboja (CDA), China (CHI), Ilhas Fiji (FIJ), Hong Kong (China) (HK), Índia (IND), Indonésia (ISA), República Islâmica do Irão (IRA), Coreia do Norte (NK), República da Coreia (KOR), República Democrática Popular do Laos (LAO), Macau (China) (MAC), Malásia (MYA), República das Maldivas (MDS), Mongólia (MON), República da União de Myanmar (MYN), Nepal (NEP), Paquistão (PAK), Papua Nova Guiné (PAP), Filipinas (PHL), Singapura (SNG), Ilhas Salomão (SOL), Sri Lanka (SRI), Tailândia (THA), Timor-Leste (TL), Vietname (VN)
América Latina e Caraíbas	Argentina* (ARG), Bahamas (BAH), Barbados (BBO), Belize (BZE), Estado Plurinacional da Bolívia (BOL), Brasil (BRA), Chile (CHE), Colômbia (COL), Costa Rica (COS), Cuba (CUB), República Dominicana (DOM), Equador (ECU), El Salvador (ELS), Guadalupe (GDP), Guatemala (GUA), Guiana (GUY), Haiti (HAI), Honduras (HON), Jamaica (JAM), Martinica (MAR), México (MEX), Antilhas Neerlandesas (NAN), Nicarágua (NIC), Panamá (PAN), Paraguai (PAR), Peru (PER), Porto Rico (PR), Suriname (SUR), Trinidad e Tobago (TT), Uruguai (URU), República Bolivariana da Venezuela (VZA)
Médio Oriente	Bahrein (BAR), Iraque (IRQ), Jordânia (JOR), Kuwait (KUW), Líbano (LEB), Omã (OMA), Qatar (QAT), Arábia Saudita (SAU), República Árabe da Síria (SYR), Emiratos Estados Árabes (UAE), Faixa de Gaza e Cisjordânia (WBG), Iémen (YEM)
África	Argélia (ALG), Angola (ANG), Benim (BEN), Botswana (BOT), Burkina Faso (BKF), Burundi (BUR), Camarões (CAM), Cabo Verde (CAV), República da África Central (CAR), Chade (CHA), Comores (COM), Congo (CON), Costa do Marfim (COI), República Democrática do Congo (DRC), Egípto (EGY), Guiné Equatorial (EQG), Eritreia (ERI), Etiópia (ETH), Gabão (GAB), Gâmbia (GAM), Gana (GHA), Guiné (GUI), Guiné-Bissau (GUB), Quênia (KEN), Lesoto (LES), Libéria (LIB), Líbia (LBY), Madagáscar (MAD), Malawi (MAW), Mali (MAL), Mauritània (MAI), Maurícia (MUS), Marrocos (MOR), Moçambique (MOZ), Namíbia (NAM), Níger (NIG), Nigéria (NIR), Reunião (REU), Ruanda (RWA), Senegal (SEN), Serra Leoa (SL), Somália (SOM), África do Sul (SA), Sudão (SUD), Suazilândia (SWA), República Unida da Tanzânia (TAN), Togo (TOG), Tunísia (TUN), Uganda (UGA), Zâmbia (ZAM), Zimbábue (ZIM)

* Foram detetadas inconsistências nas séries de dados sobre salários da Argentina em vários anos pelo que foi excluída.

A abordagem pelo método censitário

A metodologia utilizada para as estimativas globais e regionais baseia-se num método censitário com tratamento de não-respostas. Nesta abordagem, o objetivo é encontrar dados sobre salários para todos os países e desenvolver um tratamento explícito no caso de não resposta total (ver “Tratamento da não resposta”, a seguir). Tentámos recolher dados sobre salários para um total de 178 países e territórios, agrupados em seis regiões distintas.⁵³ Para permitir uma comparação mais fácil com as tendências regionais de emprego, os nossos agrupamentos são agora compatíveis com os utilizados no modelo do *Global Employment Trends* (GET) da OIT (ver Quadro A1). Contudo não conseguimos integrar várias regiões

Quadro A2 Cobertura da Base de dados global sobre os salários da OIT, 2013 (%)

Grupo Regional	Cobertura dos Países	Cobertura dos trabalhadores	Cobertura aproximada dos salários totais
África	45,1	65,7	81,0
Ásia	73,3	98,4	99,5
Economias desenvolvidas	100,0	100,0	100,0
Europa de Leste e Ásia Central	100,0	100,0	100,0
América Latina e Caraíbas	72,4	94,4	95,5
Médio Oriente	75,0	73,1	87,3
Mundo	73,4	95,8	98,6

Nota: A cobertura de países refere-se ao número de países para os quais encontramos os dados sobre salários como percentagem de todos os países na região, enquanto a cobertura dos trabalhadores se refere ao número de trabalhadores por conta de outrem em países com dados disponíveis como percentagem de todos os trabalhadores por conta de outrem na região (a partir de 2013). A cobertura aproximada dos salários totais é calculada com base no pressuposto de que os níveis salariais variam de país para país, de acordo com a produtividade do trabalho (i.e. PIB por trabalhador por conta de outrem, desde 2013), expressa em PPC \$ 2005.

Quadro A3 Cobertura da Base de dados da OIT *Global Wages Database*, 2006-13

Grupo Regional	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
África	68,0*	66,9*	67,2*	68,0*	67,8*	79,7	77,7	42,7*
Ásia	99,5	99,5	99,5	99,4	99,2	94,0	94,4	86,4
Economias desenvolvidas	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	96,3
Europa de Leste e Ásia Central	98,3	98,9	98,8	98,6	98,5	100,0	100,0	97,7
América Latina e Caraíbas	94,4	94,4	94,1	94,0	92,9	95,2	95,2	90,4
Médio Oriente	87,5	87,8	88,0	67,4*	(27,4)	64,9*	57,5*	52,0*
Mundo	98,3	98,3	98,2	97,5	96,0	96,8	96,5	90,9

* Taxas de crescimento regionais publicadas como “estimativas preliminares” (com base na cobertura de 40–74%).

() Taxas de crescimento regionais publicadas embora possam ser alteradas (com base na cobertura de menos de 40%).

Nota: Ver o texto sobre estimação da cobertura. Um país é considerado coberto apenas quando está disponível uma observação real, quer a partir da série preferencial quer a partir de uma série secundária.

GET numa única região para a Ásia e o Pacífico (que inclui as regiões GET Ásia Oriental, Sudeste Asiático e Pacífico, e Ásia Meridional) e também para África (que abrange o Norte de África e a África Subsaariana).

No geral, conseguimos obter dados sobre os salários para 130 países e territórios, com a cobertura regional indicada no Quadro A2. Temos dados de todas as economias desenvolvidas e de todos os países da Europa de Leste e da Ásia Central. Noutras regiões, apesar de várias tentativas infrutíferas para obter dados sobre salários a partir dos institutos nacionais de estatística e / ou repositórios internacionais, em algumas instâncias não estavam disponíveis dados sobre salários. A cobertura para as restantes regiões situou-se entre 45,1 por cento (África) e 75,0 por cento (Médio Oriente). No entanto, uma vez que a base de dados inclui dados sobre os salários para os maiores e mais prósperos países, a cobertura em termos

de trabalhadores por conta de outrem e do total da massa salarial é maior do que a simples contagem de países poderia sugerir. No total, a nossa base de dados contém informação para 95,8 por cento dos trabalhadores por conta de outrem do mundo que, no seu conjunto, representam cerca de 98,6 por cento do total dos salários no mundo.

Tratamento da não-resposta de itens

Em alguns países, para os quais encontramos dados, as séries estatísticas estavam incompletas, no sentido de que não existiam dados relativos a alguns anos. O Quadro A3 fornece informações sobre cobertura para cada ano, de 2006 a 2013. Como esperado, a cobertura da base de dados é menor para os anos mais recentes uma vez que alguns serviços de estatística ainda estão a processar esses dados. Como consequência, para 2013 só temos observações reais para cerca de 90,9 por cento do total dos salários do mundo, comparado com 96,8 por cento em 2011. Embora a cobertura para o ano mais recente seja boa nas economias desenvolvidas e na Europa de Leste e Ásia Central, o mesmo não se pode dizer em relação ao Médio Oriente e a África; por essa razão sinalizamos as taxas de crescimento regionais como “estimativas preliminares”, quando a cobertura da nossa base de dados se situa entre 40 e 74 por cento, para chamar a atenção para o facto de que podem ser revistas, quando estiverem disponíveis mais dados.

Para tratar este tipo de “não-respostas a itens” (ou seja, lacunas nos dados para países para os quais temos dados) foi utilizado um modelo para prever os valores em falta (*missing values*)⁵⁴. Isto é necessário de modo a manter constante o conjunto de países que responderam ao longo do tempo, e assim evitar os efeitos indesejados associados a uma amostra instável. Consoante a natureza dos pontos de dados em falta, foram utilizadas várias abordagens complementares que são descritas em detalhe no Anexo I da edição de 2010/11 do *Relatório global sobre salários*.

Tratamento da não-resposta total

Ponderadores da resposta

Para neutralizar os efeitos da não-resposta total (quando não estão disponíveis dados de séries temporais sobre salários para um determinado país) a não resposta foi considerada como um problema de amostragem. Devido ao facto de os países que não responderam poderem ter características salariais que diferem das de países que responderam, a não resposta pode introduzir um enviesamento nas estimativas finais. Uma abordagem padrão para reduzir o efeito adverso da não resposta é a de calcular a propensão de resposta de diferentes países e, em seguida, proceder à ponderação dos dados para os países que respondem pelo inverso da sua propensão para a resposta.⁵⁵ Isto implica que não sejam feitas imputações para países que não responderam.

Neste quadro, cada país responde com uma probabilidade ϕ_j e assume-se que os países respondem independentemente uns dos outros (desenho da amostra de

Poisson). Com a probabilidade da resposta, φ_j , é então possível calcular o total, Y , para qualquer variável y_j :

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

pelo estimador

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

em que U é a população e R o conjunto dos respondentes. Este estimador é não enviesado se as hipóteses forem verdadeiras (ver Tillé, 2001). No nosso caso, U constitui o universo de todos os países e territórios listados no quadro A1 e R representa os países “respondentes” para os quais conseguimos encontrar dados com séries cronológicas para os salários. A dificuldade é, contudo, que a propensão de um país para a resposta j , φ_j , geralmente não é conhecida e ela própria tem de ser estimada. Muitos métodos de propensão para a resposta estão disponíveis na literatura (ver por exemplo, Tillé, 2001). No nosso caso, a propensão de resposta foi estimada, relacionando a resposta ou não-resposta de um determinado país com o seu número de trabalhadores por conta de outrem e a produtividade do trabalho (ou PIB por trabalhador por conta de outrem em PPC 2005). Isto é baseado na observação de que as estatísticas de salários estão mais facilmente disponíveis para os países mais ricos e maiores do que para os países mais pobres e mais pequenos. Escolhemos o número de trabalhadores por conta de outrem e a produtividade do trabalho já que essas variáveis também são utilizadas para a calibragem e ponderação em função da dimensão (ver abaixo).⁵⁶

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

$$\text{prob}(\text{response}) = \Lambda(\alpha_h + \beta_1 x_{j2006} + \beta_2 n_{j2006}) \quad (3)$$

Em que x_{j2006} é $\ln(\text{PIB por pessoa empregada em 2005 PPC\$})$ do país j no ano 2006, n_{j2006} é $\ln(\text{número de empregados})$ em 2006, e Λ denota a função logística de distribuição acumulada (CDF).⁵⁷ O ano de 2006 foi escolhido por ser o ponto intermédio entre 1999 e 2013. Os efeitos fixos, α_h , são variáveis fictícias (*dummies*) para cada uma das regiões com dados incompletos (Ásia e Pacífico, América Latina e Caraíbas, Médio Oriente, África), enquanto as outras duas regiões com dados completos formam a categoria de referência omitida. A regressão logística teve um universo de $N = 177$ casos e produziu um pseudo $R^2 = 0,230$. Os parâmetros estimados foram então usados para calcular a propensão de um país para a resposta j , φ_j .

O ponderador de resposta para o país j , ϕ_j , é então dada pelo inverso da propensão de resposta do país:

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

Fatores de calibragem

O processo de ajustamento final, geralmente conhecido por calibragem (ver Särndal e Deville, 1992), destina-se a assegurar a consistência da estimativa para

agregados conhecidos. Este procedimento assegura a representação apropriada das diferentes regiões no cálculo final global. No presente contexto, a simples variável “número de trabalhadores por conta de outrem”, n , num dado ano t foi considerada para a calibragem. Neste caso simples, os fatores, γ_{jt} , são dados por

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

em que h representa a região a que o país j pertence, n_{ht} representa o número conhecido de trabalhadores por conta de outrem nessa região no ano t , e $\hat{n}_{ht}$ constitui uma estimativa do número de trabalhadores por conta de outrem na região para o mesmo ano que foi obtido como o produto da soma das ponderações não calibradas e dos dados do emprego para os países que responderam dentro de cada região.⁵⁸

Os fatores de calibragem resultantes para o ano de 2010 foram 1.00 (Economias Desenvolvidas; Europa de Leste e Ásia Central), 1.01 (Ásia e Pacífico), 0.972 (América Latina e Caraíbas), 1.03 (África) e 1.14 (Médio Oriente). Dado que os fatores de calibragem são ou iguais ou estão muito perto de 1, estes resultados mostram que as estimativas $\hat{n}_{ht}$ estavam já muito perto do número conhecido de trabalhadores por conta de outrem, n_{ht} em cada região. É de referir que o processo de calibragem se repetiu para todos os anos de modo que o peso de cada região nas estimativas globais se altere ao longo do tempo em proporção com a sua percentagem aproximada na massa salarial mundial.

Ponderadores das respostas calibradas

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

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

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

Estimar tendências globais e regionais

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

pessoa com emprego). O salário médio global, $\bar{y}_t$, para o período de referência t pode ser obtido dividindo a soma dos custos salariais pelo número total de trabalhadores por conta de outrem:

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

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

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

No entanto, enquanto esta é uma forma conceptualmente atrativa para calcular as tendências salariais globais, ela envolve algumas dificuldades que não podemos ultrapassar de momento. Em particular, agregar salários nacionais como foi feito na equação (7), requer que sejam convertidos numa moeda comum, tal como PPC. Esta conversão tornaria as estimativas sensíveis a revisões dos fatores de conversão de PPC. Também exigiria que as estatísticas nacionais sobre salários fossem harmonizadas, num conceito único de salários, a fim de tornar possível uma comparação rigorosa de níveis.⁵⁹

Mais importante, as alterações no salário médio global também podem ser influenciadas por efeitos de composição que ocorrem quando a percentagem de trabalhadores por conta de outrem muda de país para país. Por exemplo, se o número de trabalhadores remunerados caiu num país com altos salários, mas se aumentou (ou permaneceu constante) num país de dimensão semelhante com baixos salários, isso resultaria numa queda do salário médio global (embora os níveis salariais permanecessem constantes em todos os países). Este efeito produz alterações no salário médio global difíceis de interpretar, dado que teríamos de diferenciar que parte foi devida a mudanças nos salários médios nacionais e que parte foi devida a efeitos de composição. No entanto demos preferência a uma especificação alternativa para calcular a evolução salarial global que mantém o apelo intuitivo ao conceito acima apresentado, mas evita os seus desafios práticos. Para facilitar a interpretação, também pretendemos excluir efeitos devidos a mudanças na composição da população mundial com emprego por conta de outrem. Por isso, evitamos o perigo de produzir um artifício estatístico de queda dos salários médios globais que poderia ser causado por uma deslocação no peso do emprego para países de baixos salários (mesmo quando os salários nos países estão realmente a crescer).

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

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

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

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

Embora tenhamos dados para o número de trabalhadores por conta de outrem, n_{jt} , para todos os países e períodos relevantes do modelo do *Global Employment Trends* da OIT, não podemos calcular a equação (9) diretamente uma vez que os nossos dados sobre salários não estão numa moeda comum. Contudo, podemos de novo basear-nos na teoria económica clássica, que sugere que os salários médios variam entre os países mais ou menos de acordo com a produtividade do trabalho.⁶⁰ Podemos assim calcular $\bar{y}_j$ como uma proporção fixa da produtividade do trabalho, LP :

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

em que α corresponde ao rácio médio dos salários em relação à produtividade do trabalho. Podemos além disso calcular o ponderador como

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

que é igual a

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

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

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

e para o crescimento regional dos salários:

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

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

Diferenças nas estimativas globais e regionais entre as várias edições do *Relatório Global dos Salários*

Desde 2010, ano em que se deu início à publicação das estimativas de crescimento globais e regionais dos salários utilizando a metodologia delineada acima, tem havido ligeiras revisões às estimativas cronológicas. Embora estas revisões sejam relativamente pequenas em algumas regiões, tais como as economias desenvolvidas e da Europa Oriental e da Ásia Central, elas são mais frequentes e por vezes substanciais em outras. As revisões das estimativas regionais podem ser explicadas por vários fatores, sucintamente expostos de seguida.

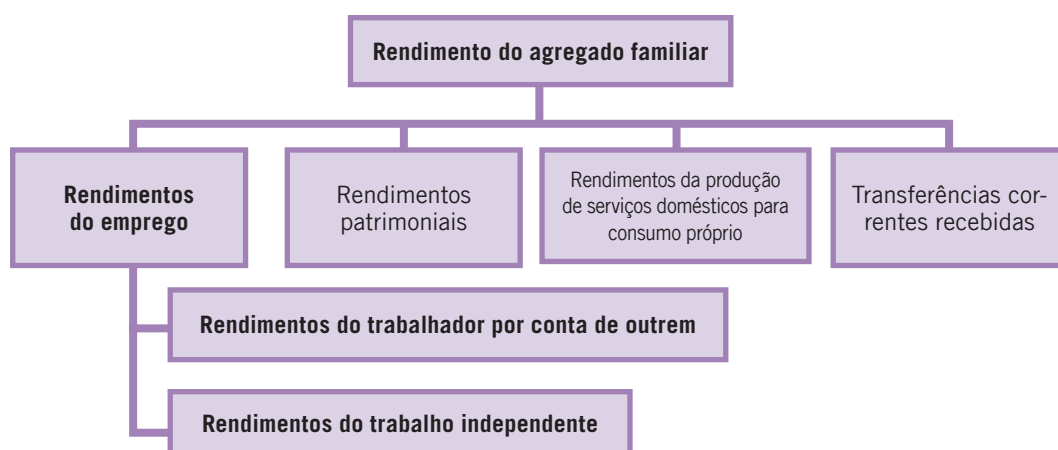
1. **Melhorias e revisões nos inquéritos que recolhem dados sobre os salários.** Ocorrem com frequência melhorias e revisões de dados salariais nos inquéritos existentes, podendo incluir alterações na cobertura geográfica (por exemplo, das áreas urbanas para a nacional), na cobertura setorial (por exemplo, das indústrias transformadoras para todos os setores), na cobertura dos trabalhadores por conta de outrem (por exemplo, de considerar apenas trabalhadores a tempo completo para passar a todos os trabalhadores), etc. Na medida em que estas alterações influenciem o crescimento dos salários, podem igualmente influenciar a estimativa regional.
2. **Exclusões.** Na América Latina, a Argentina foi excluída desde a versão 2012 do *Relatório Global dos Salários* (OIT, 2012a), uma vez que em que foram detetadas inconsistências nas tabelas salariais em vários anos.
3. **Disponibilidade de novos dados provenientes de países que não responderam e de países que responderam que.** Particularmente nas economias emergentes e em desenvolvimento, regista-se frequentemente um atraso entre o processamento de dados e/ou a sua disponibilização pública. Quando as séries novas ou mais antigas são disponibilizadas, elas são incorporadas nas estimativas regionais.
4. **Revisão de outras fontes de dados utilizadas para calcular as estimativas.** Com o tempo, as revisões do Índice de Preços no Consumidor, do emprego total, do número total de trabalhadores por conta de outrem e da produtividade do trabalho podem igualmente influenciar as estimativas regionais e nacionais.

Definições, conceitos e questões relativas aos dados

Conceitos, definições e medidas

Conforme mencionado anteriormente, salários e rendimento familiar são dois conceitos distintos, mas interligados. Enquanto os salários se referem à remuneração bruta em dinheiro e em gêneros dos trabalhadores por conta de outrem, o rendimento familiar é medido a nível do agregado familiar, e inclui todas as receitas recebidas pelo agregado familiar ou pelos seus membros individuais (ver definições no quadro A1). Os salários são uma importante fonte de rendimento do agregado familiar, mas eles não são a única e, por vezes, nem mesmo a fonte principal. A Figura A1 mostra como as diferentes componentes do rendimento podem ser agregadas para produzir o rendimento familiar total. Verificamos que os rendimentos ligados ao emprego incluem quer os rendimentos dos trabalhadores por conta de outrem (dos quais os salários são uma componente) quer os rendimentos dos trabalhadores independentes. Adicionalmente, o rendimento familiar total inclui ainda os rendimentos de propriedade (tais como juros, dividendos e rendimentos resultantes da propriedade de ativos financeiros ou não financeiros), os rendimentos da produção de serviços para consumo próprio (tais como rendas imputadas e serviços domésticos não remunerados) e transferências correntes (que incluem regimes de segurança social subvencionados pelo Estado, prestações financiadas pelos empregadores, prestações sociais e transferências de outros agregados familiares ou instituições sem fins lucrativos, como sindicatos). Para obter definições detalhadas de cada um destes conceitos, ver Caixa A1.

Figura A1 As componentes do rendimento familiar



Caixa A1 Conceitos e definições

O **rendimento familiar** é composto pelo conjunto das receitas monetárias ou em géneros (bens e serviços), que são recebidas pelo agregado familiar ou por cada um dos seus membros em intervalos anuais ou mais frequentes, mas exclui os rendimentos excepcionais e outras receitas irregulares e, normalmente, pontuais. As receitas que integram o rendimento familiar estão disponíveis para o consumo corrente e não diminuem o valor líquido do rendimento do agregado familiar quando neste se regista uma redução da sua liquidez, da disponibilidade dos seus outros ativos financeiros ou não financeiros ou um aumento do seu passivo. O rendimento familiar pode ser definido como abrangendo i) o rendimento proveniente do emprego (por conta de outrem ou independente) ii) o rendimento patrimonial; iii) o rendimento proveniente da produção de serviços das famílias para consumo próprio; e (iv) as transferências correntes recebidas.

O **rendimento do trabalhador por conta de outrem** inclui o salário ou ordenado pelo tempo trabalhado e trabalho realizado, prémios e gratificações monetárias, comissões e gorjetas, honorários dos administradores, participação nos lucros, e outras formas de remuneração associadas aos lucros, remuneração por tempo não trabalhado, e bens e serviços gratuitos subvencionada pelo empregador. Pode incluir indemnizações por cessação de funções, bem como contribuições para a segurança social da responsabilidade do empregador. Estas parcelas devem ser apresentadas separadamente, quando incluídas. A definição destes termos é consistente com a sua utilização na resolução respeitante à medição do rendimento ligado ao emprego, adotada pela 16ª Conferência Internacional das Estatísticas do Trabalho (OIT, 1998).

O rendimento do trabalhador por conta de outrem pode ser recebido em dinheiro (monetário) ou em géneros, sob a forma de bens ou serviços. As receitas em géneros que resultem do processo de produção do empregador só devem ser incluídas na medida em que estejam em conformidade com as recomendações contidas na Convenção (N.º95) da OIT relativa à proteção do salário, 1949. Caso contrário, são considerados pagamentos em géneros de carácter impositivo que por essa razão devem ser excluídos do rendimento do trabalhador por conta de outrem ou devem ser atribuído um valor igual a zero.

Os **salários** são uma componente do rendimento do trabalhador por conta de outrem e para efeitos do presente relatório referem-se ao conceito estatístico de ganhos (para uma definição, ver caixa 1 da Parte I).

Rendimentos do trabalho independente são os rendimentos recebidos pelas pessoas, ao longo de um determinado período de referência, em resultado da sua participação em actividades independentes, tal como definidas na resolução sobre a Classificação Internacional da situação na profissão adotada pela 15ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (OIT, 1993b). Em especial, o rendimento resultante do trabalho independente refere-se essencialmente aos proprietários de empresas não constituídas em sociedade que trabalham nessas empresas. Exclui os lucros do investimento de parceiros que não trabalham nessas empresas ("sócios comanditários"), dividendos e honorários de administradores pagos aos proprietários de empresas constituídas em sociedade. Os rendimentos do trabalho independente incluem o valor estimado dos bens e serviços produzidos para trocas e para consumo próprio, depois de deduzidas as despesas.

A base para a medição do rendimento do trabalho independente é o conceito de rendimento misto definido pelo Sistema de Contas Nacionais. O Rendimento misto consiste no valor da produção bruta depois de descontados os custos de exploração e efetuados os ajustes para ter em conta a depreciação dos ativos utilizados na produção; estes termos devem ser entendidos conforme aparecem definidos na resolução respeitante à medição dos rendimentos relacionados com o emprego adotada pela 16ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (OIT, 1998).

Fonte: ILO, 2003b.

Como o rendimento é medido ao nível das famílias, a classificação dos agregados familiares do mais rico ao mais pobre (em termos de rendimento familiar) requer não só informações sobre o rendimento total do agregado familiar, mas também sobre a dimensão do agregado familiar.

Um rendimento familiar anual de 6500 USD não é o mesmo para um agregado familiar unipessoal, do que para um agregado familiar composto por dois adultos e três crianças. Para classificar os agregados familiares em função da sua riqueza, calcula-se o rendimento familiar *per capita*.

Uma vez que existem economias de escala quando várias pessoas vivem juntas, e dado que as crianças têm menores necessidades materiais do que os adultos (em termos de calorias, por exemplo), a estimativa do rendimento *per capita* requer o uso de escalas de equivalência. A metodologia utilizada é explicada na caixa A2.

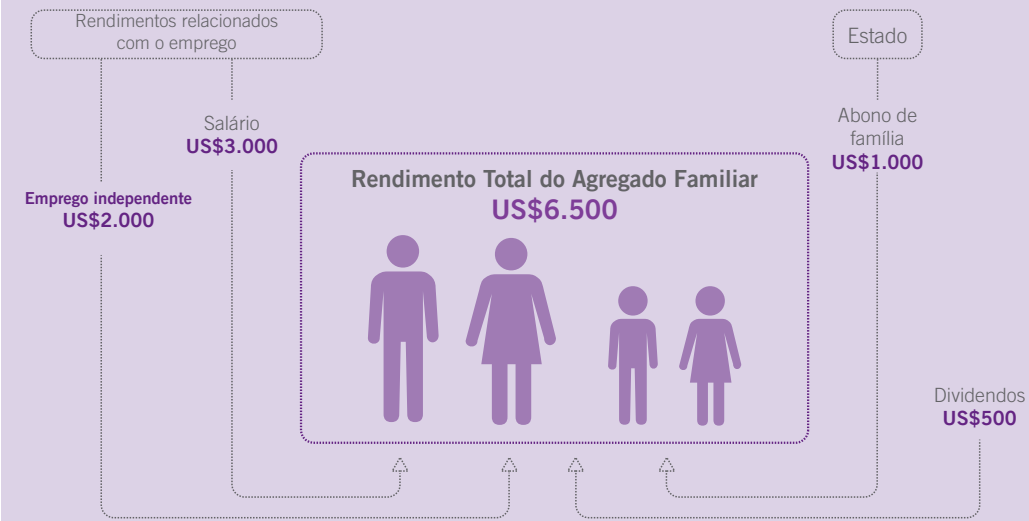
O facto de o bem-estar económico dos membros do agregado familiar depender do rendimento *per capita*, em vez do total, significa que a evolução das desigualdades de rendimentos dos agregados familiares não depende apenas da evolução do nível de rendimentos *per se* provenientes de diferentes fontes, mas também de fatores demográficos, tais como alterações na estrutura etária da população ou do perfil familiar. Assim, por exemplo, a tendência nos países da OCDE para famílias mais pequenas - com um número crescente de famílias monoparentais - tende a aumentar a desigualdade do rendimento familiar e as taxas de pobreza; De igual modo, dada a percentagem crescente de agregados familiares com membros aposentados há um número cada vez maior de famílias com rendimentos relativamente mais reduzidos.⁶¹ A “afinidade seletiva” (tendência dos que auferem salários elevados para se casarem com pessoas com salários igualmente elevados) aumenta também a desigualdade de rendimentos do agregado familiar, e parece ter contribuído de alguma forma para agudizar a desigualdade nos países do tipo OCDE.⁶² No entanto, os efeitos desses fatores geralmente apenas são perceptíveis a médio e longo prazo, estando por essa razão fora do âmbito do presente relatório.

Entre os outros elementos que contribuem para o bem-estar económico das famílias, mas que se encontram para além do âmbito desta análise, incluem-se a riqueza das famílias (ativos menos passivo) e o nível de educação, cuidados de saúde ou outros bens e serviços proporcionados pelo Estado de forma gratuita ou subvencionada que tem influência no bem-estar material das pessoas. Para ter em consideração este último elemento, o rendimento familiar teria de ser ajustado para integrar o valor dessas transferências sociais em géneros, uma tarefa complexa. Refira-se ainda que no presente relatório é o rendimento familiar total que se decompõe por oposição ao rendimento disponível dos agregados familiares dado que a informação sobre este último não se encontra normalmente disponível.⁶³

Caixa A2 Medir o rendimento do agregado familiar *per capita*

O rendimento do agregado familiar pode ser medido como a soma de rendimentos das diversas fontes recebidos por uma dada família e durante um determinado período de tempo. A ligação entre o rendimento total do agregado familiar e o nível de vida depende do número de pessoas que devem viver com este rendimento: um rendimento anual total de, por exemplo 6500 dólares não tem o mesmo significado para um agregado familiar unipessoal do que para uma família com dois adultos e três crianças. Para ter em conta a dimensão do agregado familiar e refletir o nível de vida, poderíamos simplesmente dividir o rendimento total do agregado familiar pelo número de membros da família. No caso hipotético ilustrado na figura A2, dividiríamos 6500 dólares por cinco, e obteríamos um rendimento familiar per capita de 1300 dólares.

Figura A2 Ilustração das componentes do rendimento do agregado familiar



Este método simples, no entanto, não tem em consideração o facto de existirem economias de escala quando as pessoas vivem juntas (por exemplo, apenas uma habitação em vez de duas), e que as crianças necessitam de uma quantidade menor de calorías do que os adultos. Para levar em linha de conta estes novos elementos e obter uma medida ajustada da “capacidade de consumo das famílias”, utilizamos a fórmula de Deaton e Zaidi para calcular o rendimento do agregado familiar *per capita* $E = (A + \alpha K)^\theta$ em que A representa o número de adultos, K o número de filhos dependentes, α representa as despesas de uma criança em relação a um adulto, e θ reflecte as economias de escala num dado agregado familiar (Deaton e Zaidi, 2002). Utilizamos os fatores de ajustamento, conforme especificado na tabela A4, e ilustramos o uso da fórmula com o nosso exemplo hipotético. Verificamos que o rendimento familiar per capita efetivo seria estabelecido entre os 2.493 e os 2.728 USD.

Quadro A4 Guia dos parâmetros das escalas de equivalência

	α	θ	No nosso exemplo:
Economias avançadas	0.75	0.6	$PCHHI = 6\,500 \div (2 + 0.75 \times 3)^{0.6} = \text{US\$ } 2\,728$
Economias de médio rendimento ou economias emergentes	0.50	0.8	$PCHHI = 6\,500 \div (2 + 0.50 \times 3)^{0.75} = \text{US\$ } 2\,540$
Economias de baixo rendimento ou em desenvolvimento	0.30	0.9	$PCHHI = 6\,500 \div (2 + 0.30 \times 3)^{0.90} = \text{US\$ } 2\,493$

Seleção dos dados e dos países

O conjunto de dados utilizado na Parte II deste relatório foi construído a partir de micro-dados provenientes de economias desenvolvidas e de economias emergentes e em desenvolvimento. Sempre que possível, os conjuntos de dados utilizados conjugaram informações sobre o salário individual e sobre o rendimento total do agregado familiar. O Painel Estudo sobre a Dinâmica dos Rendimentos (*Panel Study of Income Dynamics* - PSID), um conjunto de dados longitudinal dos EUA para o qual foram coligidos dados de agregados familiares desde 1968, é usado para todas as estimativas norte-americanas, enquanto que para os países europeus são utilizadas as Estatísticas sobre o Rendimento e as Condições de Vida na UE (EU-SILC). EU-SILC é apoiado pela Comissão Europeia e tem vindo a ser progressivamente implementado desde 2003. Ambos os inquéritos fornecem estatísticas sobre o rendimento e nível de vida dos trabalhadores e das suas famílias. Enquanto que no caso da EU-SILC são utilizados dados desde o primeiro ano disponível para todos os países (2003 ou 2004), no caso do PSID utilizamos o inquérito disponível a partir de 1997. No caso dos países emergentes e em desenvolvimento, a análise baseia-se em fontes de dados nacionais. Foram feitas tentativas para incluir países emergentes e em desenvolvimento que são membros do G20 (dada a sua dimensão relativamente grande), bem como um número limitado de outros países, incluindo os países mais pobres como o Peru, as Filipinas e o Vietnã. A cobertura de África é limitada à África do Sul face às dificuldades na obtenção de dados para outros países com informações sobre os salários individuais e os rendimentos do agregado familiar.

Os dados abrangem o período pré-crise e o período pós-crise. Na prática, o quadro temporal preciso da análise varia consoante o país, devido principalmente às restrições relacionadas com a disponibilidade de dados. Enquanto que para os EUA os dados estão disponíveis para períodos anteriores ao ano de 2000 (na verdade, 1997 foi selecionado como o primeiro período a ser observado para o PSID), no caso do inquérito EU-SILC só estão disponíveis dados comparáveis para a maioria dos países europeus na amostra a partir de 2003 ou 2004, até 2010. A qualidade do conjunto de dados também melhorou ao longo do tempo. Nas análises, o ano de 2006 é normalmente utilizado como ponto de partida para as economias europeias e para os Estados Unidos. No caso das economias emergentes e em desenvolvimento, onde os inquéritos aos agregados familiares tendem a ser conduzidos menos frequentemente, o primeiro ponto de dados aponta geralmente (mas nem sempre) para o período situado entre 2000 e 2002; o segundo o mais próximo possível do início da crise económica e financeira global; o terceiro é o ano mais recente disponível. A maioria dos dados para este grupo de países cobre aproximadamente um período de dez anos 2000-02 a 2010-12.

É evidente que o conjunto de dados utilizado para este relatório apresenta limitações. Em primeiro lugar existem diferenças nas definições que são utilizadas. Em particular, há variações entre os países na forma como os “salários” são definidos. Da mesma forma, os países diferem no modo pelo qual é definido o rendimento das famílias, e na medida em que se disponibilizam informações sobre as diversas fontes de rendimento não-salarial - particularmente nos rendimentos relacionados com o emprego dos trabalhadores por conta própria e

Quadro A5 Fontes de dados relativos às economias emergentes e às economias em desenvolvimento

Região	País	Fontes de dados
Ásia	Índia	<i>Employment–Unemployment Survey (EUS)</i>
	China (1)	<i>China Household Income Project (CHIP)</i>
	China (2)	<i>China Health and Nutrition Survey (CHNS)</i>
	Indonésia	<i>National Labour Force Survey (SAKERNAS)</i> e <i>National Socio-Economic Survey (SUSENAS)</i>
	Filipinas	<i>Family Income and Expenditure Survey (FIES)</i> e <i>Labour Force Survey (LFS)</i>
	Vietname	<i>Household Living Standard Survey (HLSS)</i>
Europa	Turquia	<i>Turkish Household Labour Force Survey (HLFS)</i> e <i>Household Budget Survey (HBS)</i>
	Federação Russa	<i>Russian Longitudinal Monitoring Survey (RLMS-HSE)</i>
África	África do Sul	Vários
América Latina	Brasil	<i>Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD)</i> e <i>Pesquisa Mensal de Emprego (PME)</i>
	Argentina	<i>Encuesta Permanente de Hogares (EPH)</i>
	Peru	<i>Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (ENAHO)</i>
	Chile	<i>Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN)</i>
	México	<i>Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH)</i> and <i>Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)</i>
	Uruguai	<i>Encuesta Continua de Hogares (ECH)</i>

Quadro A6 Anos de referência relativos às economias emergentes e às economias em desenvolvimento

Região	País	Ano 1	Ano 2	Ano 3
Ásia	Índia (EUS)	1999–2000	2004–05	2011–12
	China (CHIP)	2002	2007	2009
	China (CHNS)	2004	2006	2009
	Indonésia (SAKERNAS)	2001	2005	2009
	Indonésia (SUSENAS)	2001	2005	2010
	Filipinas (FIES)	2003	–	2009
	Filipinas (LFS)	jan. 2004	–	jan. 2010
	Vietname (HLSS)	2002	2006	2010
Europa	Federação Russa (RLMS-HSE)	2002	2006	2012
	Turquia (HLFS)	2005	–	2010
	Turquia (HBS)	2005	–	2007
	EU-SILC	2003/04	Todos os anos	2010
Américas	US (PSID)	1997	Todos os anos	2010
	Argentina (EPH)	2003	2007	2012
	Brasil (PNAD)	2001	2007	2012
	Brasil (PME)	2001	2007	2012
	Peru (ENAHO)	2004	2008	2012
	Chile (CASEN)	2000	2006	2009
	México (ENIGH)	2000	2008	2012
	México (ENOE)	2000	2008	2012
	Uruguai (ECH)	2004	2008	2012
África	África do Sul	2002	2007	2011
	África do Sul	2000	2005	2010

sobre os rendimentos de capital. Em segundo lugar, os inquéritos incluem erros de medição relacionados com a exactidão das informações recolhidas bem como erros de estimativa que surgem no processo de extrapolação dos dados para a população em geral. Este é o caso dos dados provenientes das economias emergentes e em desenvolvimento, mas também para as EU-SILC.⁶⁴ Os quadros A5 e A6 apresentam as fontes de dados e os anos utilizados para as economias emergentes e em desenvolvimento. O texto que se segue descreve em detalhes todas as fontes de dados utilizadas.

Critérios de seleção da amostra

Todos os conjuntos de dados foram expurgados das inconsistências e dos valores anómalos (*outliers*) e foram reduzidos de acordo com os critérios de seleção aplicados por igual a todos os conjuntos de dados. Em seguida recapitulamos os critérios de seleção mostrando que foram suprimidos os indivíduos muito jovens e dependentes ou os respetivos agregados familiares, e os indivíduos idosos ou respetivos agregados, no sentido que não têm ligação a atividades do mercado de trabalho.

Na seleção, a nível dos indivíduos são aplicados os seguintes critérios:

- Qualquer pessoa com idade igual ou inferior a 15 anos é excluída. No entanto, se uma criança nestas condições auferir rendimentos, estes serão englobados no rendimento do agregado familiar antes de ela ser eliminada da amostra de forma a garantir que os seus rendimentos não são excluídos do rendimento familiar global.
- Qualquer pessoa classificada como estudante a tempo inteiro ou que declara não trabalhar por ser portadora de uma deficiência está excluída. Estas pessoas são geralmente classificadas como inativas, mas diferem das outras pessoas igualmente classificadas como inativas uma vez que não estão em condições de se tornarem participantes ativos.
- Qualquer pessoa de idade igual ou superior a 64 anos que esteja desempregada ou inativa é excluída na medida em que não representa um potencial participante no mercado de trabalho.

Estas três categorias de pessoas são eliminadas, no sentido de limitar a amostra a pessoas susceptíveis de participar no mercado de trabalho. No entanto, na medida em que pelo menos um membro do agregado familiar dessas pessoas não tenha sido excluído, com fundamento num dos critérios supra referidos, esse agregado familiar continua a integrar a fazer parte da amostra e as pessoas são tidas em conta ao estimar as escalas de equivalência que normalizam o rendimento do agregado familiar. Por exemplo, um agregado familiar composto por duas pessoas com idade superior a 64 anos está completamente excluído das amostras individuais e familiares. Em contraste, num agregado familiar composto por dois adultos ativos e duas crianças de idade inferior a 15 anos, as crianças são retiradas da amostra individual, mas o agregado familiar de quatro pessoas é mantido com

Quadro A7 Distribuição da amostra completa por país e ano

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Áustria	7 944	8 969	10 044	11 120	9 037	9 007	9 357	9 258
Belgica	8 404	8 198	9 504	10 305	10 031	9 769	9 676	9 368
Bulgária				8 714	8 568	10 757	11 805	12 349
Chipre		7 911	7 681	7 390	7 023	6 440	7 805	8 164
Republica Checa		7 140	12 138	15 669	18 240	15 875	14 638	14 022
Dinamarca	11 840	10 350	9 833	9 939	9 809	9 973	9 865	9 021
Estónia	7 871	8 472	11 436	10 552	9 477	9 796	9 604	9 473
Finlândia	20 264	20 436	19 513	19 221	18 499	17 376	18 659	15 827
França	15 851	15 464	16 080	16 671	16 407	16 395	16 975	17 246
Alemanha		20 336	20 585	20 337	18 475	18 132	17 985	18 366
Grécia	11 578	10 085	10 260	9 976	11 348	12 017	11 652	9 711
Hungria	0	12 322	13 623	15 453	15 552	17 692	17 510	20 915
Islândia	6 124	6 125	5 993	6 033	6 061	5 956	6 198	6 332
Irlanda	9 035	9 644	9 006	8 477	7 839	7 846	7 064	
Itália	43 180	39 149	37 914	36 604	36 085	35 070	32 805	32 744
Letónia		6 697	7 627	7 712	9 126	10 144	10 698	11 004
Lituânia	0	8 574	8 502	8 996	8 523	9 086	9 508	8 860
Luxemburgo	6 828	6 809	7 039	7 170	6 903	7 645	9 032	10 099
Malta						7 153	7 250	7 827
Países Baixos		15 294	15 059	17 078	16 798	15 475	16 200	16 595
Noruega	10 907	10 729	10 062	10 356	9 613	9 343	9 002	7 908
Polónia		33 376	32 537	30 940	29 716	27 639	26 813	26 280
Portugal	9 936	9 000	8 503	8 230	8 218	8 789	8 783	9 606
Roménia				14 040	13 368	12 910	12 633	12 352
Eslováquia		11 504	11 118	11 171	12 513	12 361	12 567	11 911
Eslovénia		21 976	24 853	22 596	22 614	22 837	22 597	21 916
Espanha	26 024	25 980	23 963	24 429	25 490	26 178	26 143	24 274
Suécia	9 479	10 235	11 430	12 135	12 627	12 479	11 881	11 052
Suiça								11 801
Reino Unido		16 425	15 000	13 968	13 400	12 239	11 648	11 663
Total	205 265	361 200	369 303	395 282	391 360	396 379	396 353	395 944

Quadro A8 A representatividade da amostra (população com idade igual ou superior a 16 anos)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Áustria	5 597 232	5 649 314	5 670 950	5 687 390	5 726 730	5 716 189	5 723 961	5 753 396
Bélgica	6 751 946	6 670 720	6 942 917	6 993 240	6 994 613	7 077 395	7 121 209	7 176 987
Bulgária				5 684 380	5 667 859	5 609 350	5 573 473	5 504 147
Chipre		523 401	545 389	557 187	565 793	574 370	590 138	611 008
República Checa		7 322 981	7 365 339	7 372 667	7 379 933	7 428 375	7 499 729	7 482 708
Dinamarca	3 487 881	3 493 736	3 493 793	3 510 353	3 522 106	3 539 082	3 563 854	3 572 783
Estónia	942 109	951 610	957 181	955 684	952 350	952 029	942 034	937 957
Finlândia	3 429 718	3 445 352	3 438 060	3 438 522	3 469 620	3 465 694	3 486 422	3 490 489
França	37 851 332	38 310 760	38 668 663	38 943 543	39 397 381	39 407 615	39 710 294	39 567 631
Alemanha		54 518 208	54 283 658	54 206 957	54 282 903	54 003 247	53 752 484	53 826 717
Grécia	7 493 085	7 544 536	7 718 533	7 790 411	7 808 242	7 772 145	7 800 858	7 719 678
Hungria		6 986 437	6 920 024	6 967 616	7 054 029	7 083 447	7 062 469	7 028 618
Islândia	188 631	192 043	197 221	202 988	208 924	211 886	205 694	204 745
Irlanda	2 795 589	2 841 963	2 922 451	3 013 154	3 058 078	3 051 117	2 996 762	
Itália	40 241 144	40 615 317	40 669 399	40 823 417	41 029 380	41 385 289	41 394 924	41 557 786
Letónia		1 577 329	1 614 839	1 604 107	1 625 830	1 657 945	1 636 205	1 470 164
Lituânia		2 351 874	2 351 535	2 392 374	2 404 195	2 396 573	2 368 299	2 282 816
Luxemburgo	305 234	306 183	305 085	308 921	315 649	327 431	339 807	346 174
Malta						291 424	297 186	297 763
Países Baixos		10 772 921	10 757 195	10 823 451	10 860 751	10 895 563	10 932 940	10 879 193
Noruega	3 041 891	3 015 522	2 789 622	3 092 780	3 133 467	3 186 122	3 221 840	3 244 176
Polónia		27 287 345	28 419 961	28 730 734	28 832 966	26 335 436	26 288 537	27 788 140
Portugal	7 496 615	7 538 436	7 566 542	7 563 214	7 579 329	7 476 115	7 468 328	7 427 838
Roménia				15 824 847	15 525 148	15 299 138	15 643 709	15 620 096
Eslováquia		3 934 644	3 889 183	3 996 472	4 005 149	4 084 888	4 126 486	4 115 668
Eslovénia		1 438 142	1 479 054	1 431 650	1 420 372	1 443 380	1 432 298	1 422 322
Espanha	30 224 324	31 393 743	31 875 154	32 453 037	33 099 238	33 495 288	33 499 766	33 232 906
Suécia	5 738 184	5 859 729	5 792 423	5 821 601	5 939 728	5 975 676	6 024 878	6 090 490
Suiça								5 845 888
Reino Unido		39 153 157	40 093 360	40 186 920	40 707 465	40 971 270	41 132 755	41 345 583
Total	155 584 915	313 695 403	316 727 531	340 377 617	342 567 228	341 111 3479	341 837 339	345 843 867

o objetivo de estimar valores *per capita*, por exemplo, o rendimento do agregado familiar *per capita*.

Uma vez concluída a seleção a nível individual, os critérios de seleção da amostra ao nível do agregado familiar são aplicados da seguinte forma:

- Se *todos* os membros do agregado familiar tiverem idade igual ou superior a 70 anos, esse agregado é excluído ainda que um ou mais dos seus membros refira estar empregado.
- Se *todos* os membros do agregado familiar tiverem idade igual ou superior a 65 anos, e todos se encontrem desempregados ou inativos, esse agregado é excluído.
- Se *todos* os membros do agregado familiar tiverem idade igual ou inferior a 18 anos, esse agregado é excluído ainda que um ou mais dos seus membros refira estar empregado.

Europa (dados UE-SILC)

Para a maioria dos países da Europa, são utilizados dados da UE-SILC. Para o período compreendido entre 2003 ou 2004 e 2010 estão disponíveis dados para 29 países e apenas para 2010 para a Croácia e Suíça. O Quadro A7 apresenta a distribuição da amostra de pessoas com idade igual ou superior a 16 anos por país e para cada um dos anos disponíveis. No Quadro A8 é apresentada a mesma distribuição uma vez que os dados foram ponderados utilizando um coeficiente de ponderação transversal que torne a amostra representativa da população considerada. Os dois quadros apresentam o número de pessoas (e a sua representatividade na população) após terem sido eliminadas as inconsistências e valores anómalos e depois de terem sido aplicados os critérios de seleção da amostra supra mencionados.

O EUROSTAT fornece tabelas de rendimentos anuais e solicita às pessoas que declarem o número de meses em que trabalharam a tempo completo e a tempo parcial durante o período de referência do rendimento, sendo que este é sempre o último ano civil. Utilizando o método de conversão de tempo parcial em meses de tempo completo de Atkinson⁶⁵ o número de meses equivalentes ao tempo completo trabalhados por ano é estimado para cada pessoa que refira ter trabalhado pelo menos um mês, durante o Período de Referência do Rendimento. O número de meses trabalhados equivalentes ao tempo completo é igual à soma do total de meses em tempo completo e de meses a tempo parcial, em que os meses a tempo parcial são transformados pelo peso relativo dos horários a tempo parcial para horas de tempo completo. Dividindo o total dos rendimentos anuais brutos pelo total de meses em tempo completo obtemos uma estimativa do salário mensal bruto para os trabalhadores por conta de outrem ou os rendimentos mensais, no caso dos trabalhadores por conta própria.

Europa (dados não-EU-SILC)

No caso da **Federação Russa**, a análise foi baseada no Inquérito Longitudinal de Acompanhamento da Rússia (*Russian Longitudinal Monitoring Survey*:

LMS-HSE).⁶⁶ conduzido pela Escola Superior de Economia e pela ZAO “*Demoscope*” em cooperação com a *Carolina Population Center*, da Universidade da Carolina do Norte em Chapel Hill, nos Estados Unidos, e do Instituto de Sociologia da Academia de Ciências da Rússia. O RLMS-HSE é representativo a nível nacional e utilizado porque nenhum dos inquéritos oficiais regulares contém informações sobre salários e rendimentos dos agregados familiares. O Inquérito Russo ao Emprego fornece informações sobre o emprego, mas não inclui questões relacionadas com os salários. O Inquérito Russo ao Orçamento dos agregados familiares não recolhe informações sobre o rendimento do agregado familiar, concentrando-se exclusivamente na despesa das famílias e não permite distinguir entre as várias fontes de rendimento. Os dados correspondem aos anos 2002, 2006 e 2012. Gorodnichenko, Sabirianova e Stolyarov concluem que o “RLMS aparenta ser uma fonte de dados fiável para examinar as tendências da desigualdade do mercado de trabalho, dos rendimentos declarados, [e] do consumo, com a habitual ressalva de que os rendimentos não são totalmente declarados e que os super-ricos se encontram sub-representados” (Gorodnichenko, Sabirianova e Stolyarov, 2010). O Banco Mundial também privilegia as RLMS em detrimento das fontes de dados oficiais numa série de publicações sobre a desigualdade e a pobreza (por exemplo, World Bank, 1999).

No caso da **Turquia**, são utilizadas duas fontes de dados. A primeira é o Inquérito à Mão-de-Obra dos Agregados Familiares Turcos (HLFS), que é realizado trimestralmente. Para as análises foram utilizados os anos de 2005 e 2010. Este Inquérito, no entanto, apenas contém dados sobre salários. A segunda fonte de dados é o Inquérito ao Orçamento dos agregados familiares (HBS) de 2005 e 2007. Estes dados foram igualmente utilizados por Tansel e Bircan e oferecem um conjunto muito mais rico de variáveis sobre o rendimento do que o HLFS (Tansel e Bircan, 2010).

Países Asiáticos

Os dados para a **China** procedem de duas fontes distintas. A primeira fonte é o *Projeto sobre o Rendimento dos Agregados Familiares da China* (CHIP) para 2002, 2007 e 2009. Os inquéritos são representativos a nível nacional e as amostras foram extraídas aleatoriamente do Inquérito anual nacional sobre o rendimento dos agregados familiares conduzido pelo Instituto Nacional de Estatísticas (NBS). O objetivo destes inquéritos é estimar os salários, o emprego, o consumo e as questões económicas relacionadas nas zonas rurais e urbanas da China.

Neste inquérito estão incluídos dados sobre os migrantes. A segunda fonte é o *Inquérito sobre Saúde e Nutrição na China* (CHNS), um inquérito longitudinal realizado conjuntamente pelo *Carolina Population Center*, da Universidade da Carolina do Norte em Chapel Hill, nos Estados Unidos e pelo Instituto Nacional de Nutrição e Segurança Alimentar no Centro Chinês para Controle e Prevenção de Doenças na China. O inquérito abrange nove províncias de diferentes níveis de desenvolvimento (Helongjiang, Liaoning, Shangdong, Henan, Hubei, Hunan, Jiangsu, Guangxi e Guizhou) para os anos de 2004, 2006 e 2009.

Para as **Filipinas** foram considerados dois conjuntos de dados: o *Inquérito aos rendimentos e despesas das famílias* (FIES) e o *Inquérito à Mão-de-Obra* (LFS); do 1.º foram utilizados dados dos anos 2003 e 2009, e do 2.º foram considerados o segundo (Julho de 2003), terceiro (Outubro de 2003), e quarto (Janeiro de 2004) trimestres de 2003; o segundo (Julho 2009), terceiro (outubro de 2009), e quarto (janeiro de 2010) trimestres de 2009; e o primeiro (Abril de 2011), segundo (Julho de 2011), e terceiro (outubro de 2011) trimestres de 2011. O LFS contém dados relativamente aos salários, mas não relativos aos rendimentos do trabalho por conta própria.

Estes são recolhidos no FIES. Assim, os salários são retirados do LFS, ao passo que os rendimentos do trabalho por conta própria provem do FIES. Os rendimentos relacionados com o emprego total são calculados utilizando os dois inquéritos. As estatísticas sobre o rendimento do agregado familiar são retiradas do FIES, que recolhe dados sobre o rendimento ao nível do agregado familiar. Dado que os dados do FIES não estavam disponíveis para 2011, a análise de 2011 abrange os salários, mas exclui os rendimentos provenientes do trabalho por conta própria e os rendimentos do agregado familiar.

A análise para a **Índia** é baseada no *Inquérito ao Emprego-Desemprego* (EUS) realizado pelo Instituto Nacional de Inquéritos por Amostragem (NSSO) da Índia, que abrange todos os principais Estados indianos. Para esta análise foram considerados os anos (denominados ciclos) 55.º (julho de 1999 a junho de 2000), 61.º (julho de 2004 a junho de 2005) e 68.º (julho de 2011 a junho de 2012). Os ciclos 55.º e 68.º - não contêm informações sobre os rendimentos do trabalho por conta própria. No ciclo 61.º não existe nenhuma questão diretamente relacionada com os rendimentos provenientes do emprego por conta própria mas foram introduzidas duas questões relativas à remuneração: (1) se os inquiridos consideravam os seus rendimentos provenientes do emprego por conta própria como remuneração (por oposição à produção para consumo próprio), com base nos diferentes níveis de rendimento; e (2) qual é o montante mensal que consideravam como remuneração (por oposição à produção para consumo próprio). Embora a partir das respostas a estas questões tivesse sido possível calcular valores médios aproximados para cada escalão de rendimentos este procedimento foi considerado inadequado para as análises produzidas para este estudo. Assim, os rendimentos provenientes do emprego por conta própria e os rendimentos relacionados com o emprego total não foram considerados.

As estatísticas para a **Indonésia** baseiam-se em duas fontes distintas. A principal fonte é o *Inquérito Nacional à Mão-de-Obra* (*Survei Angkatan kerja Nasional*, SAKERNAS), que fornece a base para o cálculo de todas as estatísticas relacionadas com emprego, salários, rendimentos de emprego por conta própria e os rendimentos relativos ao emprego dos agregados familiares. Para a análise foram considerados os anos de 2001, 2005 e 2009. Apesar de estarem disponíveis dados mais recentes do SAKERNAS, eles não poderiam ser considerados face às mudanças introduzidas no questionário e de se ter deixado de inquirir os trabalhadores por conta própria sobre os seus rendimentos. Neste Inquérito apenas são contemplados rendimentos provenientes do emprego pelo que não é possível calcular o rendimento do agregado familiar. Neste sentido, foi tomado

em consideração, como 2ª fonte de dados, o Inquérito nacional sócio-económico (*Survei social ekonomi nasional*, SUSENAS), um inquérito aos agregados familiares que contém informações sobre o rendimento das famílias com base numa abordagem ao consumo, estando disponível para os anos de 2001, 2005 e 2010.

Os dados relativos ao **Vietnam** procedem dos *Inquéritos ao nível de vida dos Agregados familiares* (HLSS) para os anos de 2002, 2006 e 2010. Não se utilizou o Inquérito ao Trabalho e Emprego (LES) porque nos últimos anos (2011 e 2012) os trabalhadores por conta própria não foram questionados sobre os seus rendimentos.

Américas

No caso da **Argentina**, utilizamos a *Encuesta Permanente de Hogares* (EPH). O Inquérito inclui as características demográficas e sócio-económicas da população e está relacionado com o emprego. É realizado pelo INDEC (*Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*) e utilizado nas nossas análises relativas a 2003, 2007 e 2012. Estão disponíveis micro-dados para 31 áreas urbanas (aglomerados urbanos).

No que respeita ao **Brasil**, utilizam-se os micro-dados provenientes de dois inquéritos: *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios* (PNAD) e da *Pesquisa Mensal de Emprego* (PME). Ambas são conduzidas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Considerando que a PME apenas recolhe informações sobre os salários e os rendimentos dos trabalhadores por conta própria, as outras formas de rendimento foram imputadas utilizando a PNAD para estimar o rendimento global dos agregados familiares (seguindo a metodologia de Machado e Perez Ribas, 2010). Foram utilizados dados para os anos de 2001, 2007 e 2012.

Relativamente ao **Chile**, os dados provêm da *Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional* (CASEN), que é efetuada bianual ou trianualmente. Os dados utilizados referem-se aos anos de 2000, 2006 e 2011.

Para os **Estados Unidos**, é utilizado o Estudo de Painel da Dinâmica de Rendimentos (*Panel Study of Income Dynamics* - PSID). Trata-se de um inquérito longitudinal, recolhido anualmente de 1968 a 1996 e bianualmente a partir de 1997. Em relação aos anos anteriores, a estratégia de amostragem mudou significativamente em 1997 no sentido de reduzir o custo da recolha dos dados. Assim, 1997 foi simultaneamente o ano mais antigo possível e o melhor em termos de obter uma amostragem comparável aos anos posteriores à crise próximos de 2010. Apesar de ter passado a ser bianual, o PSID manteve as características principais de um estudo longitudinal no que respeita que segue o percurso de famílias que previamente inquiridas e de novas famílias que são ramificações desses agregados familiares (p.ex. filhos que constituem as suas próprias famílias, pais divorciados que criam novos agregados familiares, etc.). No entanto, o nosso interesse não é seguir o percurso dos mesmos agregados familiares mas sim interpretar as distribuições de rendimento ao longo dos diferentes períodos. É por essa razão que optámos pela utilização dos dados transversais do PSID, que se encontram igualmente disponíveis se seleccionarmos os fatores de ponderação da amostra adequados. Cada agregado familiar na amostra é representado pelo chefe de família e (quando aplicável) pelo cônjuge. Todos os outros membros do agregado familiar são tomados

em consideração (por exemplo, os seus salários, contribuições para a segurança social, os rendimentos do capital, etc.); embora não possamos identificar as suas características individuais, isso não constitui um problema e não tem nenhum efeito adverso para a nossa análise.

A amostra nuclear inclui variáveis sócio-económicas recolhidas de forma contínua ao longo do tempo e informações exaustivas e detalhadas sobre os resultados do mercado de trabalho e as características requeridas do agregado familiar, entre outras. O PSID é dirigido pela Universidade de Michigan, sendo os dados utilizados por investigadores, analistas políticos e professores de todo o mundo. Segundo o site do PSID, a *National Science Foundation* (NSF) reconheceu o PSID como um dos 60 avanços mais significativos que financiou ao longo dos seus 60 anos de existência.

No que diz respeito ao **México**, é utilizada a *Encuesta de Ingresos y Gastos de los Hogares* (ENIGH) que recolhe informações sobre a distribuição, níveis e estrutura dos rendimentos e despesas dos agregados familiares e ainda sobre as suas atividades económicas. Utilizamos dados relativos a 2002, 2008 e 2012.

No caso do **Peru**, foi utilizada a *Encuesta Nacional de Hogares Sobre Condiciones de Vida y Pobreza* (ENAHO). É efetuada a nível nacional desde 1995 pelo Instituto Nacional de Estatística e Informática (INEI). Os dados utilizados são referentes aos anos de 2004, 2008, e 2012.

Para o **Uruguai**, utilizou-se a *Encuesta Continua de Hogares*, implementada pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), para os anos de 2004, 2008 e 2012. No entanto, enquanto os dados relativos a 2008 e 2012 abrangem áreas urbanas e rurais, os referentes a 2004 cobrem apenas áreas urbanas.

África

Relativamente à África do Sul, foram utilizados diferentes conjuntos de dados para os indicadores referentes ao mercado de trabalho e ao rendimento dos agregados familiares uma vez que não há um Inquérito único com representatividade nacional para o período adequado que inclua informações suficientemente detalhadas sobre todas as variáveis. Para os anos de 2002 (T2), 2007 (T2) e 2012 (T4) foi utilizado o Inquérito à Mão-deObra para os anos de 2000, 2006 e 2010/11 o Inquérito sobre os rendimentos e as despesas.

Evolução da desigualdade de rendimentos dos agregados familiares

Estimativas da desigualdade por comparação contrafactual

A fim de isolar a incidência da evolução da desigualdade salarial sobre a desigualdade de rendimentos dos agregados familiares, a análise baseia-se na estimativa de um resultado contrafactual no qual esta última permanece constante no primeiro período (isto é, no período pré-crise). As comparações contrafactuais simulam o desconhecido e visam responder à pergunta “O que teria acontecido se ...?” Por exemplo, neste exercício, uma das questões à qual a simulação pretende responder é saber o que teria acontecido no plano da desigualdade de rendimentos dos agregados familiares entre dois períodos de tempo (por exemplo, antes e depois da crise) se a desigualdade salarial tivesse permanecido constante entre os dois períodos. O método de comparações contrafactuais isola a desigualdade salarial, ao mesmo tempo que determina de que forma as alterações que afetam as outras fontes de rendimento (transferências sociais, rendimentos de trabalho independente, etc.) contribuem para a evolução observada (por oposição à simulada) na desigualdade de rendimentos dos agregados familiares entre dois períodos. Para clarificar esta situação, a diferença no D9 / D1 entre 2010 (T2) e 2006 (T1) pode ser interpretada através da equação seguinte:

$$\Delta_{T1,T2} D91 = \Delta_{T1,T2} D91(wages) + \Delta_{T1,T2} D91(other incomes) \quad (1)$$

A equação (1) mostra que as diferentes fontes de rendimento podem contribuir para as alterações do ratio D9 / D1, entre dois períodos. Considere-se como a mudança no ratio $\Delta_{T1,T2} D91^{C,WG}$ entre o resultado realmente verificado e o contrafactual baseado no rendimento *per capita* dos agregados familiares. A alteração entre o resultado no ratio D9/D1.⁶⁷ Dito de outra maneira, $\Delta_{T1,T2} D91^{C,WG}$ representa o ratio que teria sido obtido se a desigualdade salarial em 2010 (T2) fosse medida considerando a mesma desigualdade salarial do que em 2006 (T1):

$$\begin{aligned} \Delta_{T1,T2} D91 &= \Delta_{T1,T2} D91(wages) + \Delta_{T1,T2} D91(others incomes) \\ \Delta_{T1,T2} D91^{C,WG} &= \Delta_{T1,T2} D91(wages)^C + \Delta_{T1,T2} D91(others incomes) \quad (2) \\ \Rightarrow (\Delta_{T1,T2} D91 - \Delta_{T1,T2} D91^{C,WG}) &= \Delta_{T1,T2} D91(wages) - \Delta_{T1,T2} D91(wages)^C \end{aligned}$$

A equação (2) mostra que de acordo com a fórmula, o efeito da desigualdade salarial foi isolado da desigualdade de rendimentos dos agregados familiares entre os dois períodos. Na prática e segundo a fórmula, a distância $\Delta_{T1,T2} D91(salários)^C$ deveria ser igual a zero (porque as alterações na desigualdade salarial se

mantêm constantes ao longo do tempo) de forma que a expressão final em (2) utiliza $(\Delta_{T1,T2}D91 - \Delta_{T1,T2}D91^{C,WG})$ para avaliar as alterações da desigualdade de rendimentos do agregado familiar que são resultado da evolução da desigualdade salarial.⁶⁸ Este mesmo exercício pode ser aplicado a qualquer outra componente do rendimento identificado a nível individual para isolar os seus efeitos sobre a desigualdade de rendimento dos agregados familiares, por exemplo, para isolar o efeito de alterações na dispersão das prestações de desemprego ou dos rendimentos do trabalho independente.

Decompondo as disparidades salariais

Para calcular as disparidades salariais nos distintos pares de subgrupos da população (por exemplo, homens e mulheres, migrantes e nacionais, trabalhadores da economia informal e da economia formal), foi utilizada a metodologia seguinte.

Cálculo das componentes explicadas e não explicadas das diferenças salariais não ajustadas

Em primeiro lugar, o 1º, 2º, 3º, ..., 8 e 9 decis da distribuição de salários são calculados usando apenas os trabalhadores por conta de outrem e para cada subgrupo separadamente (homens, mulheres, migrantes, nacionais, trabalhadores da economia formal, trabalhadores da economia informal). Em cada caso, a distribuição salarial é baseada numa medida que faz a equivalência a tempo completo dos salários mensais para os países em que os dados são fornecidos anualmente (economias da União Europeia e os Estados Unidos) e dos salários mensais declarados para todos os outros conjuntos de dados (economias emergentes e em desenvolvimento). Em todos os casos, a nossa análise aplica-se apenas ao último ano disponível. O último ano é sempre 2010 para as economias desenvolvidas e 2011 ou 2012, para as economias emergentes e em desenvolvimento. Os nove decis estimados são comparados por pares entre cada conjunto de subgrupos de trabalhadores por conta de outrem que se excluem mutuamente. Na nossa comparação, e para cada subgrupo emparelhado, definimos que um dos subgrupos será o grupo “desfavorecido” em relação ao seu retorno no mercado de trabalho. Entre os subgrupos considerados, mulheres, migrantes e trabalhadores da economia informal são considerados desfavorecidos enquanto os homens, os nacionais e os trabalhadores da economia formal gozam, numa forma geral, de uma melhor situação no mercado de trabalho em comparação com os grupos desfavorecidos correspondentes.

Suponhamos que o subgrupo desfavorecido é G_0 e o subgrupo favorecido é G_1 . A diferença salarial “bruta” específica do decil é a diferença salarial do decil entre G_0 e G_1 . Assim, se definirmos o decil da distribuição salarial como $V_g(\alpha)$, $g = 1, 0$ de forma tal que $\alpha = 1, 2, 3, \dots, 8, 9$ então $v_{0,1}(\alpha) = v_1(\alpha) - v_0(\alpha)$ é a diferença “bruta” no decil α entre pares de subgrupos que se excluem mutuamente.

A fase seguinte é o cálculo das componentes explicadas e não explicadas das disparidades. Em termos gerais, a “componente explicada” toma em consideração as diferenças entre os dois grupos objeto de comparação com base nas características do mercado de trabalho observadas nos dados, a saber, a experiência, a educação (quatro categorias), categoria profissional (dirigentes, altamente qualificados, semi-qualificados, pouco qualificados e não qualificados), atividade económica (da indústria transformadora aos serviços, cerca de dez categorias, incluindo a administração pública), localização (urbana, rural) e intensidade do trabalho (horas trabalhadas). Se não houver dados disponíveis sobre a experiência, a idade é considerada como um indicador.⁶⁹ A componente não explicada da decomposição

reflete assim a diferença salarial que não pode ser explicada pela lista anterior de variáveis.

De que forma se podem identificar tecnicamente as componentes explicadas e não explicadas? Suponhamos que $v_c(\alpha)$ é o decil “contrafactual” correspondente ao subgrupo $G0$ (isto é, o decil numa distribuição hipotética de salários que seriam observados para o subgrupo desfavorecido $G0$ se os seus membros recebessem o mesmo retorno pelas suas características relativas ao mercado de trabalho observadas que o recebido pelos seus contrafactuais do subgrupo favorecido $G1$). Para identificar a distribuição contrafactual para o subgrupo $G0$, utiliza-se o método de “emparelhamento da pontuação de propensão” (*propensity score matching*). Por outras palavras, emprega-se o modelo de probabilidade condicional para comparar cada membro do subgrupo desfavorecido $G0$ com todos os membros do subgrupo favorecido $G1$ do ponto de vista das suas características observáveis. Em seguida atribui-se a cada pessoa do subgrupo $G0$ o salário da pessoa pertencente ao subgrupo favorecido $G1$ que esteja mais próxima dela em termos das características do mercado de trabalho ponderadas pela pontuação de propensão. A distribuição dos salários atribuídos converte-se na distribuição salarial contrafactual para o subgrupo $G0$, isto é, o desfavorecido.⁷⁰

Para cada decil é estimada a seguinte diferença:

A distância $\{v_1(\alpha) - v_c(\alpha)\}$ é a diferença específica do decil entre os salários do grupo favorecido e os salários que o grupo desfavorecido teria auferido se tivessem tido o mesmo retorno para todas as suas características observáveis. Por outras palavras, trata-se dos salários do subgrupo *favorecido* descontados os salários contrafactuais do subgrupo *desfavorecido* e identifica o componente explicado da diferença salarial. Para calcular a diferença salarial não explicada efetua-se o seguinte cálculo: $\{v_c(\alpha) - v_0(\alpha)\}$. Esta equação representa os salários contrafactuais do subgrupo desfavorecido menos os salários reais do subgrupo. Juntos, $\{v_1(\alpha) - v_c(\alpha)\} + \{v_c(\alpha) - v_0(\alpha)\}$, ou seja, a componente explicada e a componente não explicada, adicionam-se à diferença salarial “bruta” específica do decil. A componente explicada e/ou a não explicada podem ser positivas ou negativas. Quando a componente explicada é negativa tal indica que num decil específico, e de acordo com as características relativas ao mercado de trabalho X , os salários do subgrupo desfavorecido devem ser mais elevados em relação às características do mercado de trabalho do subgrupo favorecidos no mesmo decil, ou seja, o subgrupo desfavorecido é sobrequalificado em relação a X naquele decil. Quando a componente não explicada é negativa, isso indica discriminação positiva em relação ao subgrupo desfavorecido relativamente ao conjunto X de co-variáveis. A soma das componentes explicadas e não explicadas dá-nos a diferença total de remuneração não ajustada.

Parte I. Principais tendências dos salários

- 1 Para uma descrição detalhada dos efeitos macroeconómicos, ver Lavoie e Stockhammer, 2013.
- 2 O FMI considerou que na Alemanha, dada a solidez do seu mercado de trabalho, “a subida dos salários reais seria uma medida adequada que contribuiria para melhorar a parte do rendimento do trabalho no rendimento nacional. Tal ajudaria a estimular a procura interna e a reduzir a vulnerabilidade da economia a choques externos sem pôr em perigo a competitividade da Alemanha” (FMI, 2013a, p. 24). Da mesma forma o FMI preconizou aumentos no salário mínimo no Japão, “que seriam importantes para estimular as expectativas de inflação e apoiar a paridade do poder de compra quando a inflação começar a aumentar” (FMI, 2013b, p. 12). Estas recomendações baseiam-se na ideia de que a diminuição da quota parte do rendimento de trabalho no rendimento nacional forçou os trabalhadores japoneses a recorrer às suas poupanças para financiar o crescimento do consumo e de que a transição para o crescimento sustentável liderado pelo sector privado exige salários mais elevados (Botman e Jakab, 2014).
- 3 Face aos fatores cíclicos e estruturais que influenciam o mercado de trabalho, a Reserva Federal dos Estados Unidos está igualmente a ponderar mudanças ao nível das remunerações no quadro da sua Avaliação Global da estagnação do mercado de trabalho (e por conseguinte da política monetária). Ver Yellen, 2014.
- 4 “Na realidade, os salários reais - expressos em unidades de produto - uma medida dos salários relativamente ao preço que as empresas cobram pelos seus produtos - desceram na mesma medida da produção por trabalhador. Isto pode denotar uma reação das empresas que respondem à queda na produtividade por trabalhador com uma redução nas remunerações. Não obstante, a combinação de salários baixos e baixa produtividade por trabalhador pode igualmente refletir a maior disponibilidade das pessoas para aceitarem restrições salariais, o que incentiva as empresas a empregarem mais pessoas” (Banco de Inglaterra, 2013, p. 34).
- 5 “Os analistas subestimaram significativamente o aumento no desemprego e o declínio do investimento e consumo privados associados à consolidação fiscal” (Blanchard and Leigh, 2013, p. 5).
- 6 Ver p.e. ILO, 2014e.
- 7 O G20 inclui: África do Sul, Alemanha, Arábia Saudita, Argentina, Áustria, Brasil, Canada, China, Estados Unidos, França, Federação da Rússia, Índia,

Indonésia, Itália, Japão, México, Reino Unido, República da Coreia, Turquia e União Europeia.

- 8 Este valor é calculado adicionando o PIB dos 19 países que integram o G20 (o 20º membro é a União Europeia) como parte do PIB mundial, baseado na paridade do poder de compra, de acordo com as estimativas do FMI, 2013c.
- 9 Segundo estimativas recentes da OIT, em 2014 registaram-se 3.2 milhões de pessoas empregadas no Mundo, dos quais 1.6 milhões (50,3%) são trabalhadores por conta de outrem (ILO, 2013a).
- 10 Os dados encontram-se disponíveis na Base de Dados Mundial dos Salários da OIT (ver caixa 2). O salário médio tem sido adotado como um dos “indicadores do trabalho digno da OIT” (OIT, 2012b).
- 11 Estes elementos podem igualmente ser expressos por outras medidas de produtividade, tais como a produção por hora trabalhada (outra definição de produtividade laboral), produtividade do capital e produtividade multifactorial. A produtividade do capital é uma outra medida parcial da produtividade que reflete a contribuição do capital para a evolução na produção. A produtividade multifactorial “ajuda a esclarecer a contribuição direta do trabalho, do capital, dos *inputs* intermédios e da tecnologia, para o crescimento. Trata-se de uma ferramenta importante para examinar os modelos de crescimento passados e para avaliar o potencial de crescimento económico futuro” (OCDE, 2001, p. 20). No entanto, alguns estudos questionam a precisão e pertinência da utilização da produtividade multifactorial (Felipe, 2008; Felipe and McCombie, 2013).
- 12 Além disso, a produtividade laboral “estabelece uma relação direta com um indicador amplamente utilizado para medir o nível de vida, o rendimento *per capita*”, e é “importante como referência estatística nas negociações salariais” (OCDE, 2001, p.15). Constitui igualmente um indicador do trabalho digno.
- 13 Se tomarmos em consideração a amostra completa dos 33 países utilizada na figura 8, as tendências do crescimento na remuneração do trabalho e dos salários relativamente ao aumento da produtividade mudaram (em função da escolha da variável “salário” e do deflator) para cerca de mais de um terço dos países, no entanto, tal como demonstrado na figura, a medida utilizada não afeta os resultados finais. Ao usarmos os salários e o IPC, cerca de metade dos países apresentaram um crescimento salarial superior ao crescimento da produtividade no período. Quando utilizamos a remuneração e o deflator do PIB, as conclusões são similares (Ver Sobeck, no prelo).
- 14 Ver OCDE, 2012a, e a análise *shift-share* na OIT, 2010a. No setor financeiro, o aumento dos lucros foi acompanhado de bónus e salários mais elevados mas não para todos. Bell e Van Reenen (2013) demonstraram que o prémio associado ao facto de ter emprego no setor financeiro do Reino Unido aumentou apenas para os 10 por cento situados no decil superior dos trabalhadores por conta de outrem do setor. Analisando mais de 400 empresas cotadas em bolsa no Reino Unido entre 1999 e 2010, os autores demonstraram ainda que o

aumento dos dividendos dos acionistas está estreitamente ligado ao nível remuneratório dos Diretores Gerais e Quadros Superiores, em menor escala para os gestores e praticamente inexistente para os outros trabalhadores. Segundo os autores, a remuneração mediana de um Diretor Geral de uma Empresa do Grupo FTSE-100 (*Financial Times Stock Exchange*) no Reino Unido equivale aproximadamente a cerca de 116 vezes a de um trabalhador mediano, comparativamente a um ratio de 11 em 1980. Nos Estados Unidos a remuneração média de um Diretor Geral da S&P 500 (*Standard and Poor*), que era 26 vezes a de um trabalhador mediano em 1970, aumentou para 240 vezes em 2008.

- 15 Para uma descrição mais detalhada, ver OIT, 2010a, Anexo Técnico II.
- 16 Por exemplo, na África do Sul a única fonte de dados sobre o salário médio são as *Estatísticas Trimestrais sobre o Emprego*, cujos dados mais recentes remontam a março de 2006 e apenas abrangem os trabalhadores por conta de outrem do setor formal das empresas não agrícolas. Na China, o conjunto de dados salariais refere-se às denominadas unidades urbanas, uma categoria que inclui sobretudo as empresas do Estado e as cooperativas, excluindo uma parte do setor privado; um novo conjunto de dados sobre os salários em empresas privadas teve início em 2008, mas atualmente não há nenhum conjunto que combine os setores público e privado. Na Índia, apenas se dispõe de dados representativos procedentes de cálculos especiais a partir de dados sobre o emprego e o desemprego do Departamento Nacional de Inquéritos por Amostragem (*National Sample Survey Office - NSSO*). Existem diferentes fontes oficiais de dados sobre salários, incluindo o *Inquérito Anual às Empresas* (ASI), o *Inquérito sobre Emprego-Desemprego* e o *Índice das Taxas Salariais* calculado a partir do inquérito aos salários por profissão com dados do painel provenientes de cerca de 1.256 unidades abrangendo catorze indústrias transformadoras, quatro indústrias mineiras e três plantações. Esta fonte foi utilizada no *Relatório Global sobre Salários 2012/13* após consultas com o Ministério de Estatísticas e Execução do Programa; a presente edição do relatório passou a utilizar os dados do NSSO devido à sua cobertura mais abrangente.
- 17 PALMS, fruto de uma colaboração entre a Universidade de *Cape Town* e a Universidade do Michigan, é uma iniciativa que permitiu reunir e harmonizar com alguma dificuldade a sequência completa de inquéritos sobre o mercado de trabalho existentes realizados pelo *Statistics South Africa* desde 1994, incluindo os *Inquéritos aos Agregados Familiares* de Outubro (1994-99), os *Inquéritos semestrais à mão de obra* (2000-07) e os *Inquéritos trimestrais à mão de obra* (desde 2008) (ver Wittenberg, 2014).
- 18 Na África do Sul, um relatório adotado recentemente sobre a medição da produtividade elaborado por uma equipa de trabalho do *Concelho Nacional do Desenvolvimento Económico e Laboral* (NEDLAC) propôs medidas para melhorar a medição da produtividade.
- 19 Um dólar internacional PPC equivale ao poder de compra de um dólar nos Estados Unidos. Por exemplo se tivermos de viajar da China para os Estados Unidos e nos dirigirmos a um banco para trocar 3.000 yuan por dólares americanos,

receberíamos aproximadamente 490 dólares. No entanto, em termos de poder de compra na China, 3.000 yuan equivalem a cerca de 1.140 dólares porque o custo de vida na China é menor do que nos Estados Unidos.

Parte II. Salários e desigualdade de rendimentos

- 20 A OCDE publicou vários relatórios sobre este assunto: ver p.e.OCDE,2008, 2011, 2014a. focalizando-se nos países em desenvolvimento, pelo menos dois dos ultimos dez relatórios do Banco Mundial sobre o Desenvolvimento Mundial centraram-se em questões relacionadas com a desigualdade: ver Banco Mundial, 2006 e 2012; recentemente também o FMI estudou a ligação entre a desigualdade de rendimentos, o crescimento económico e a política fiscal (ver p.e.Berg e Ostry, 2011; FMI, 2014b). A própria OIT editou várias publicações sobre desigualdade: ver p.e. OIT e IIES,2008; OIT, 2014b. Estes relatórios institucionais foram publicados paralelamente a um número crescente de artigos académicos e livros sobre a desigualdade, incluindo Piketty, 2013; Milanovic, 2011; e Galbraith, 2012, para referir apenas alguns. Os trabalhos universitários, cada vez em maior número, foram sintetizados em obras de grande envergadura como Salverda, Nolan and Smeeding, 2009a.
- 21 Isto é igualmente verdadeiro dentro dos países. Chetty, Hendren, Kline e Saez demonstram por exemplo que nos Estados Unidos, as regiões de mobilidade social mais elevada são igualmente aquelas que apresentam, entre outras características, menor desigualdade de rendimentos: ver Chetty, Hendren, Kline e Saez, 2014.
- 22 Ver, por exemplo, as resenhas bibliográficas em Neves and Silva, 2014. Em princípio, a desigualdade pode acelerar o crescimento, por exemplo ao oferecer incentivos à inovação e empreendedorismo (Lazear e Rosen, 1981) ou permitindo que determinadas pessoas acumulem capital suficiente para iniciar um negócio e investir em educação (Barro, 2000). Simultaneamente, a desigualdade pode ter um impacto negativo no crescimento ao comprometer o investimento em capital humano das pessoas menos privilegiadas (Perotti, 1996) ou ao provocar uma instabilidade económica e política que reduza o investimento (Alesina and Perotti, 1996; Rodrik, 1999).
- 23 Ver em especial a pagina 155.
- 24 No entanto, a redistribuição fiscal está limitada na exata medida em que o mercado de trabalho seja dominado pelo setor informal. Por exemplo, no caso da Turquia, as reformas fiscais em 2007 e 2008, uma vez que visavam as pessoas com baixos rendimentos reduziram a desigualdade nos salários através da redução da carga fiscal e dos encargos com a segurança social para este grupo (Gönenç and Rawdanowicz, 2010). No entanto, apesar do efeito dessas reformas entre os trabalhadores do setor formal, a dimensão do setor informal na Turquia permanece significativa, representando 40 por cento da população ativa (Tansel and Kan, 2012).

- 25** Segundo o Grupo de Canberra - um grupo de peritos mandatado para fornecer orientações sobre os conceitos e as definições aos organismos nacionais de estatística - “rendimento total” e “rendimento disponível” constituem os principais agregados do rendimento que se produzem (UNECE, 2011, p. 17). As componentes do rendimento total dos agregados familiares são definidos na figura A1 (ver Anexo II); o rendimento disponível obtém-se deduzindo ao “rendimento total” as transferências correntes efetuadas, tais como os impostos diretos e as contribuições para a segurança social. A medida preferida para analisar a distribuição do rendimento é o “rendimento disponível”, no entanto, encontra-se disponível com menos frequência do que o rendimento total, incluindo no nosso próprio conjunto de dados. Neste sentido, este relatório estuda as tendências no rendimento total dos agregados familiares em vez de o fazer para o seu rendimento disponível.
- 26** Por questões práticas, neste relatório foram selecionados como limiares os percentis 30 e 70 da distribuição do rendimento do agregado familiar para identificar os agregados pertencentes à classe média. Embora a percentagem de agregados familiares entre estes limiares permaneça constante em 40 por cento, os rendimentos que definem os limites superiores e inferiores podem ser alterados afastando-se entre si (dilatando assim os valores do rendimento associados à classe média) ou aproximando-se (comprimindo desta forma a gama de rendimentos associada aos agregados familiares de classe média). Outra medida interessante de desigualdade inclui os 10% do decil superior por oposição aos 40% do decil inferior, tendo-se constatado ter resultado de forma eficaz e altamente correlacionada com outra possível medida de desigualdade: o coeficiente de Gini (Cobham and Sumner, 2013).
- 27** Desde os anos de 1980 na maior parte das economias desenvolvidas as desigualdades de rendimento tem vindo a aumentar: em países onde a desigualdade era já elevada como nos Estados Unidos e no Reino Unido a disparidade entre os 10 por cento no decil superior e inferior aumentou. O mesmo aconteceu em países com um baixo nível de desigualdade como a Alemanha e os Países Nórdicos. Assim entre 1985 e 2007/08 o Coeficiente de Gini aumentou de 34 para 44 nos Estados Unidos e de 32 para 35 no Reino Unido; da mesma forma, no mesmo período o coeficiente de Gini aumentou de 20 para 26 na Suécia, de 23 para 25 na Noruega e de 21 para 26 na Finlândia. No caso das economias emergentes e das economias em desenvolvimento, não existe uma tendência universal: estimativas de 40 economias emergentes e em desenvolvimento mostram que em 13 países a desigualdade aumentou, em 6 países a desigualdade não se alterou significativamente e nos restantes 21 países registou-se uma forte queda (Ferreira e Ravallion, 2009). Chile (3.3 por cento), México (4.1 por cento) e Turquia (8.1 por cento) são exemplos de economias emergentes e de economias em desenvolvimento onde se registou uma redução substancial da desigualdade (medida segundo o coeficiente de Gini) entre meados da década de 1990 e meados da década de 2000 (OCDE, 2011).

-
- 28** Importa referir que na Grécia a desigualdade aumentou em 2011 e 2012, de acordo com o Eurostat, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_di12&lang=en
- 29** De notar que no caso da China diferentes fontes de dados indicam tendências distintas especialmente nos anos compreendidos entre o início dos anos de 2000 e 2006/07, em que os dados provenientes do Inquérito sobre Saúde e Nutrição (CHNS) mostram uma queda na desigualdade ao passo que os dados do Projeto sobre os rendimentos dos agregados familiares (CHIP) apontam no sentido do aumento da desigualdade. Ambas as bases de dados sugerem que a desigualdade baixou nos últimos anos.
- 30** Apesar das estimativas relativas à Turquia não terem podido ser diretamente integradas nos dados devido à diferença significativa na estrutura dos dados, as nossas estimativas sobre esse país sugerem igualmente uma diminuição na desigualdade salarial entre os assalariados do setor formal quando comparamos D9/D1e D5/D1. Esta redução, no entanto, teve um efeito limitado na desigualdade do rendimento do agregado familiar.
- 31** Para uma definição técnica de rendimento do agregado familiar ver Anexo II.
- 32** Na estimativa da hipótese “contrafactual”, mantemos constantes os salários e permitimos que a dispersão (desigualdade) das outras fontes de rendimento e do rendimento total variem entre os períodos. Importa salientar que neste caso presumimos a exogeneidade entre as variações da dispersão de salários e da dispersão de todos os outros componentes do rendimento. É evidente que se outros rendimentos (em particular as transferências sociais) registarem variações endógenas juntamente com os salários em cada decil da distribuição a nossa hipótese contrafactual não seria uma simples forma de manter a distribuição dos salários constante: o movimento das outras componentes teria um certo efeito sobre o movimento dos salários (Belser e Vazquez-Alvarez, no prelo).
- 33** Estas outras fontes de rendimento incluem os rendimentos dos trabalhadores independentes, as transferências sociais, as transferências privadas entre os membros dos agregados familiares e os rendimentos de capital. Para definições detalhadas sobre estas outras fontes de rendimento ver notas à figura 29.
- 34** Uma diminuição no efeito dos salários não implica necessariamente uma redução na desigualdade dos salários. No entanto, as análises da OIT realizadas para o presente relatório mostram que foi o que aconteceu para estes países.
- 35** Considerando que a nossa amostra exclui agregados familiares nos quais nenhum dos membros tem idade para trabalhar, a elevada percentagem de pensões no rendimento total do agregado familiar na Itália e na Grécia pode refletir o facto de que nesses países um maior número de pensionistas vivem com outros membros da família em idade ativa.

- 36 Deve tomar-se em consideração que os agregados familiares com rendimentos muito elevados tendem a estar sub-representados nos inquéritos aos agregados familiares pelo que os resultados apresentados podem assim ser mais representativos dos rendimentos dos 99 por cento da população do decil inferior como foi sublinhado por Brandolini e Smeeding, 2009, p. 77. Dado que os respondentes com elevados rendimentos podem estar subestimados nas amostras dos inquéritos ou podem declarar rendimentos de capital inferiores aos reais, isto é suscetível de exacerbar a sub-estimação da proporção representada por esses rendimentos no rendimento do agregado familiar (ver por exemplo o caso da África do Sul, documentado por Wittenberg, 2014). Refira-se igualmente que os rendimentos de capital declarados em França, segundo os cálculos da base de dados SILC ascendem desde uma proporção reduzida - similar à de outros países - até 2006 a cerca de 10 por cento ou mais em 2007 e nos anos subsequentes. Não é claro se se trata de uma mudança real ou uma questão relacionada com dados.
- 37 Na Alemanha, as reformas Hartz parecem ter suavizado a dualidade nas políticas sociais através da fusão dos programas de subsídio de desemprego sob condição de recursos com os programas de assistência social o que veio conferir aos beneficiários da assistência social que se encontravam fora do mercado de trabalho maior acesso aos programas de formação e aos serviços de colocação segundo Clasen e Goerne, 2011.
- 38 No caso da China, a figura 32 não apresenta qualquer informação sobre transferências sociais. Tal ocorre porque para este país o conjunto de dados não individualiza esta categoria ao nível dos agregados familiares pelo que todos os itens que se referem a transferências sociais estão incluídos na categoria “outros rendimentos”. Na prática, durante os últimos 12 anos, a China aumentou significativamente vários elementos do seu sistema de proteção social (incluindo as prestações familiares e de cuidados infantis; as prestações por maternidade, o apoio aos rendimentos do agregado familiar, pensões de velhice e a cobertura dos cuidados de saúde). O aumento significativo traduziu-se num incremento de 3 por cento na despesa pública com a proteção social (em percentagem do PIB) desde o ano 2000, com vista à transição para um modelo de crescimento mais inclusivo e mais sustentável (ILO, 2014f).
- 39 Neste contexto, “inexplicada” deve ser entendida como *não imputável* às características observadas relativas ao mercado de trabalho enumeradas no parágrafo. Da mesma forma por “explicada” entende-se aquela que é *unicamente imputável* às características observadas relativas ao mercado de trabalho enumeradas no parágrafo.
- 40 Por exemplo, a componente explicada da disparidade salarial de género pode dever-se a um nível de educação inferior das mulheres; isto levanta outras questões relativas aos motivos para esta situação. Se, por exemplo, tal se fica a dever ao facto de as raparigas serem objeto de discriminação com base no género na educação que se manifesta através do acesso limitado à escolarização e por uma atenção reduzida por parte dos professores (em comparação com os

rapazes), então a discriminação subjacente à educação - refletida no componente explicado – também pode influenciar a componente não explicada.

- 41 No Chipre utiliza-se a metade do salário médio uma vez que não se encontra instituído o salário mínimo.
- 42 Ver OIT e DSS, 2004. A 15ª Conferência Internacional dos Estaticistas do Trabalho (CIET) define o setor informal em função das características das unidades de produção (empresas familiares não constituídas como sociedades), e não das características dos postos de trabalho ou das pessoas empregadas (ILO, 1993a). O emprego no setor informal é composto, assim, por todas as pessoas empregadas em empresas do setor informal. Para poder refletir melhor a “informalização” do emprego, a 17ª CIET definiu o emprego informal como integrando todos os empregos informais, quer ocorram nas empresas do setor formal, informal ou nos agregados familiares. Os empregos informais nas empresas do setor formal incluem os que não estão sujeitos à legislação laboral estabelecida, à tributação dos rendimentos, à proteção social ou aos direitos a determinadas prestações sociais (OIT, 2003a).

Part III. Respostas de política dirigidas aos salários e à desigualdade

- 43 Ver <http://www.ilo.org/global/standards/lang--en/index.htm>
- 44 A Convenção (N.º100) da OIT sobre Igualdade de Remuneração, 1951, representa uma norma amplamente aceite.
- 45 Analisando as taxas de cumprimento da legislação vigente sobre salário mínimo em quatro países da América Latina (Chile, Costa Rica, Peru e Uruguai), Marinakis assinala, por exemplo, que o nível de não observância é particularmente elevado nas áreas rurais, em que a produtividade é menor e onde a presença das inspeções do trabalho e sindicatos é muito inferior. (Marinakis, 2014).
- 46 ILO, no prelo.
- 47 ILO, 2014f.
- 48 A Recomendação (N.º202) da OIT relativa aos pisos nacionais de Proteção Social, 2012, oferece orientações aos Estados membros para a construção de sistemas de segurança social abrangentes e para a extensão da cobertura da segurança social ao priorizarem o estabelecimento de pisos nacionais de proteção social. Para alcançarem a cobertura universal das populações, a estratégia de extensão da OIT recomenda como prioridade garantir pelo menos os níveis mínimos de segurança de rendimento e acesso a cuidados de saúde estabelecendo a nível nacional pisos de proteção social simultaneamente com o alargamento progressivo do âmbito de aplicação e elevando os níveis de proteção.

Anexo I

- 49 Anteriormente conhecido por Programa Condições do Trabalho e de Emprego (TRAVAIL).
- 50 Relatório, de Farhad Mehran promovido pela OIT, 2010. *Peer reviews* por Prof. Yves Tillé; Prof. Yujin Jeong e Prof. Joseph L. Gastwirth; 2010; Ahn, 2010.
- 51 Tendo em vista a maior cobertura possível, está de acordo com a ideia de que o trabalho digno e consequentes rendimentos adequados são uma preocupação para todos os trabalhadores e que os indicadores estatísticos deverão cobrir todos aqueles para quem um indicador seja relevante. Ver ILO, 2008b.
- 52 Fazemo-lo com base no índice de preços do consumidor do FMI (IPC) para o país respetivo. Nos casos em que os nossos homólogos nacionais nos fornecem diretamente as series de salários reais elas são utilizadas em vez da das series nominais deflacionadas pelo IPC do FMI.
- 53 O nosso universo inclui todos os países e territórios para os quais estão disponíveis dados sobre o emprego a partir do modelo da OIT *Tendências Globais de Emprego* (Modelo GET), e, portanto, exclui alguns pequenos países e territórios (por exemplo, as Ilhas do Canal ou a Santa Sé), que não tem impacto perceptível sobre tendências globais ou regionais.
- 54 Isto está de acordo com a metodologia *standard* de inquéritos, em que é geralmente utilizado uma estrutura baseada num modelo para itens em falta, ao passo que é utilizada uma estrutura baseada no desenho da amostra para não-resposta relativa a questionários completos.
- 55 Para uma discussão do problema dos dados em falta ver também ILO, 2010b, p. 8.
- 56 Uma especificação alternativa com o PIB *per capita* e a dimensão da população produziu resultados muito similares.
- 57 Os dados para o nº de pessoas com empregos e o nº de trabalhadores por conta de outrem foram retirados do KILM (OIT, 2013a) e os dados sobre o PIB em PPC\$ de GDP em 2005 foram retirados dos *Indicadores do Desenvolvimento Mundial* do Banco Mundial.
- 58 A estimativa, $\hat{n}_h$, do número de trabalhadores por conta de outrem na região h obtém-se multiplicando o número de trabalhadores por conta de outrem nos países da região para os quais temos dados pelos ponderadores não calibrados, e somando em seguida os dados para a região.
- 59 Ver por exemplo o trabalho realizado especialmente para os países industrializados pelo *International Labor Comparisons programme* do *US Bureau of Labor Statistics* (<http://www.bls.gov/fls/>). Uma vez que não se comparam os níveis, mas o foco em mudança ao longo do tempo em diferentes países, os requisitos dos dados são menos exigentes no nosso contexto.

- 60 Ver também ILO (2008a, p. 15) para a relação entre níveis salariais e PIB *per capita*. Isto sem prejuízo de que as evoluções dos salários podem divergir das tendências na produtividade do trabalho a curto e médio prazo.

Anexo II

- 61 Burtless, 2009.
- 62 OCDE, 2011, p. 34.
- 63 Segundo o Grupo de Canberra, um grupo de peritos encarregado de fornecer orientações ao nível dos conceitos e definições aos organismos nacionais de estatística, “rendimento total” e “rendimento disponível” são os principais agregados do rendimento produzidos (UNECE, 2011, p. 17). A Figura A1 reflete o rendimento total do agregado familiar; o rendimento disponível obtém-se deduzindo do rendimento total todas as transferências correntes pagas, tais como os impostos diretos, as contribuições para a segurança social ou outras transferências. O rendimento disponível é normalmente o indicador preferido para analisar a distribuição de rendimentos, mas é mais difícil de obter do que o rendimento total mesmo no nosso conjunto de dados.
- 64 Verma e Betti consideram que seria possível melhorar a comparabilidade dos inquéritos UE-SLIC através de uma maior normalização entre os países relativamente à forma como são tratados os valores negativos, nulos e muito elevados. Concluíram igualmente que a não-resposta é elevada ou muito elevada em diversos países o que diminui a qualidade dos componentes do conjunto de dados (Verma e Betti, 2010).
- 65 Atkinson utiliza o “número de horas trabalhadas e declaradas” por cada pessoa e calcula a mediana desta variável por país e género e separadamente por tempo completo e tempo parcial, i.e. $med(hours, ft)_{g,c}$ e $med(hours, pt)_{g,c}$ para cada um dos países c e para g = homem e mulher. Utilizando estas estimativas por subgrupo, constrói uma variável $atk-scale = med(hrs, pt)_{g,c} \div med(hrs, ft)_{g,c}$ e multiplica - para cada pessoa - o número total de meses trabalhado a tempo parcial por esta variável $atk-scale$ que é um número na gama (0,1).
- 66 Ver <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms-hse>, <http://www.hse.ru/org/hse/rlms>.

Anexo III

- 67 Definimos o rendimento do agregado familiar como a soma dos rendimentos provenientes dos salários e de outros rendimentos. A decomposição ajuda a ilustrar o método através do qual se mantém a desigualdade salarial constante num determinado período de tempo e se permite a variação entre períodos de “outras” fontes do rendimento do agregado familiar (i.e. a soma do rendimento procedente do trabalho independente, as prestações sociais, os rendimentos

de capital e as transferências privadas entre os membros da família). Como foi referido anteriormente, os salários referem-se aos rendimentos recebidos pelos trabalhadores por conta de outrem que são membros do agregado familiar. O contrafactual para cada pessoa é estimado utilizando a distribuição de salários a nível individual sendo o resultado incorporado na distribuição correspondente dos rendimentos do agregado familiar. Para mais informações consulte DiNardo, Fortin e Lemieux, 1996, e Daly e Valetta, 2004. Para uma explicação mais detalhada das componentes do rendimento do agregado familiar e para a nossa estimativa do rendimento do agregado familiar *per capita*, ver Anexo II.

- 68 A saber, a medida $\Delta_{T1,T2}D91(wages)^C$ é igual a $\Delta D91(\text{salário contrafactual a } T1) - \Delta D91_{T1}$ em que a hipótese reproduz a classificação e a dispersão de $D9/D1$ em $T1$. Por outras palavras, os rácios $D9/D1_{T1}$ e $D9/D1_{T2(\text{wage counterfactual to } T1)}$ deveriam ser iguais. Na prática, podem variar ligeiramente no processo de classificação através do qual os trabalhadores são classificados em $T2$ relativamente a uma população em $T1$ que difere na dimensão da amostra

Anexo IV

- 69 O conjunto de variáveis selecionado para explicar rendimentos da participação no mercado de trabalho é definido de acordo com o modelo clássico de Mincer na avaliação empírica dos resultados do Mercado de trabalho (ver Mincer, 1974).
- 70 Utiliza-se o “emparelhamento da pontuação de propensão” (*propensity score matching*). O método consiste em definir um conjunto de características X nos dados que descrevem os atributos das pessoas que integram o mercado de trabalho (idade, educação, experiência, competências, profissão e medidas de intensidade do trabalho). Se tomarmos como exemplo a disparidade salarial de género, estas características são utilizadas para estimar a probabilidade condicional de ser uma mulher, isto é $P(\text{Female} = 1 | X)$. O valor da pontuação de propensão para cada mulher é comparado, num processo de distribuição equilibrada, com a pontuação de propensão estimada de todos os homens na amostra. Estes homens cuja pontuação de propensão é idêntica à das mulheres são o equivalente mais próximo (ou equivalentes) da mulher em termos de características do mercado de trabalho (educação, experiência, localização regional, atividade económica, etc.). Uma vez determinado o homem mais próximo para cada mulher (o vizinho mais próximo), o salário do homem observado serve como salário contrafactual para essa mulher. Ensaíamos com o membro mais próximo ou as funções do conjunto de membros mais próximos (e.g. a média do conjunto n de homens próximos de cada mulher em termos de pontuação de propensão) mas os resultados finais não variaram de forma significativa pelo que selecionámos o “mais próximo”.

Bibliografía

- Abraham, K.; Haltiwanger, J. 1995. "Real wages and the business cycle", in *Journal of Economic Literature*, Vol. 33, Sep., pp. 1215–64.
- Agnese, P.; Sala, H. 2011. "The driving forces behind the falling labour share and persistent unemployment", in *Pacific Economic Review*, Vol. 16, No. 5, pp. 577–603.
- Ahn, J. 2010. *Responses to draft ILO report "Estimation of global wage trends: Methodological issues"*, mimeo (Seoul, Korea Labor Institute).
- Alesina, A.; Perotti, R. 1996. "Income distribution, political instability, and investment", in *European Economic Review*, Vol. 40, No. 6, pp. 1203–28.
- Alesina, A.; Rodrik, D. 1994. "Distributive politics and economic growth", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, No. 2, pp. 465–90.
- Atkinson, A.B. 2007. "The distribution of earnings in OECD countries", in *International Labour Review*, Vol. 146, No. 1–2, pp. 41–60.
- Azevedo, J.P.; Davalos, M.E.; Diaz-Bonilla, C.; Atuesta, B.; Castañeda, R.A. 2013. *Fifteen years of inequality in Latin America: How have labor markets helped?* Policy Research Working Paper 6384 (Washington, DC, World Bank Gender and Equity Unit).
- Bai, C.-E.; Qian, Z. 2010. "The factor income distribution in China: 1978–2007", in *China Economic Review*, Vol. 21, pp. 650–70.
- Bakis, A.; Polat, S. 2013. *Wage inequality in Turkey: 2002–2010*, GIAM Working Papers 13-9 (Istanbul, Galatasaray University Economic Research Center).
- Banco de España. 2014. "Un análisis de los efectos composición sobre la evolución de los salarios", in *Boletín Económico*, 02/2014, pp. 57–61.
- Bank of England. 2013. *Inflation Report*, Aug. (London).
- Barrett, A.; McGuinness, S.; O'Brien, M. 2012. "The immigrant earnings disadvantage across the earnings and skills distributions: The case of immigrants from the EU's new member states", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 50, Issue 3, Sep. 2012, pp. 457–81.
- Barro, R.J. 2000. "Inequality and growth in a panel of countries", in *Journal of Economic Growth*, Vol. 5, No. 1, pp. 5–32.
- Bell, B.D.; Van Reenen, J. 2013. "Extreme wage inequality: Pay at the very top", in *American Economic Review: Papers and Proceedings*, Vol. 103, No. 3, pp. 153–57.
- Belman, D.; Wolfson, P.J. 2014. *What does the minimum wage do?* (Kalamazoo, MI, W.E. Upjohn Institute for Employment Research).

- Belser, P.; Vazquez-Alvarez, R. Forthcoming. *The re-distributive effect of taxes on household income inequality: A counterfactual approach*, working paper (Geneva, ILO).
- Berg, J. Forthcoming. “Introduction”, in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Geneva and Cheltenham, ILO and Edward Elgar).
- Berg, A.; Ostry, J.D. 2011. *Inequality and unsustainable growth: Two sides of the same coin?* Discussion Note SDN/11/08 (Washington, DC, IMF).
- Bertranou, F.; Casanova, L.; Jiménez, M.; Jiménez, M. 2013. *Informality and employment quality in Argentina: Country case study on labour market segmentation*, Conditions of Work and Employment Series 49 (Geneva, ILO).
- Betcherman, G. 2014. “Labor market regulations: What do we know about their impacts in developing countries?”, in *World Bank Research Observer*, 16 abr., doi: 10.1093/wbro/lku005.
- Birdsall, N.; Lustig, N.; McLeod, D. 2011. *Declining inequality in Latin America: Some economics, some politics*, Working Paper 251 (Washington, DC, Center for Global Development).
- Blanchard, O.; Leigh, D. 2013. *Growth forecast errors and fiscal multipliers*, Working Paper WP/13/1 (Washington, DC, IMF).
- Bloomberg. 2014. “Lagarde: US should increase the minimum wage”, *Market Makers*, Bloomberg Television, 16 junho. Disponível em: http://www.bloomberg.com/video/lagarde-u-s-should-increase-the-minimum-wage-kYnLLpMbQLGPxKD79_DYZQ.html [23 set. 2014].
- BLS (Bureau of Labor Statistics, US Department of Labor). 2012. *International comparisons of hourly compensation costs in manufacturing*, USDL-12-2460, 19 Dec. Disponível em: <http://www.bls.gov/news.release/pdf/ichcc.pdf> [23 set. 2014].
- Botman, D.; Jakab, Z. 2014. “Abenomics: Time for a push from higher wages”, *IMFdirect*, 20 Mar. Disponível em: <http://blog-imfdirect.imf.org/2014/03/20/abenomics-time-for-a-push-from-higher-wages/> [30 set. 2014].
- Brandolini, A.; Smeeding, T. 2009. “Income inequality in richer and OECD countries”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds), pp. 71–101.
- Bryson, A. 2007. “The effect of trade unions on wages”, in *Reflets et perspectives de la vie économique*, Vol. 46, Nos 2–3, pp. 33–45.
- Burtless, G. 2009. “Demographic transformation and economic inequality”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds), pp. 435–55.
- Carneiro, A.; Portugal, P.; Varejao, J. 2013. *Catastrophic job destruction*, Discussion Paper 7670 (Bonn, IZA).
- CEC (Commission of the European Communities); IMF (International Monetary Fund); OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development); UN (United Nations); World Bank. 2009. *System of National Accounts 2008* (New York). Disponível em: <http://unstats.un.org/unsd/nationalaccount/docs/SNA2008.pdf> [24 set. 2014].

- Chauvel, L. 2006. *Les classes moyennes à la dérive* (Paris, Seuil).
- Checchi, D.; Visser, J.; van de Werfhorst, H.G. 2010. "Inequality and union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes", in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 48, No. 1, Mar., pp. 84–108.
- Chen, Zhihong; Ge, Ying; Lai, Huiwen; Wan, Chi. 2013. "Globalization and gender wage inequality in China", in *World Development*, Vol. 44, Apr., pp. 256–66.
- Chetty, R.; Hendren, N.; Kline, P.; Saez, E. 2014. *Where is the land of opportunity? The geography of intergenerational mobility in the United States*, Working Paper 19843, Jan. (Cambridge, MA, National Bureau of Economic Research).
- Clasen, J; Goerne, A. 2011. "Exit Bismarck, enter dualism? Assessing contemporary German labour market policy," in *Journal of Social Policy*, Vol. 40 (4), pp. 795–810.
- Cobham, A.; Sumner, A. 2013. *Is it all about the tails? The Palma measure of income inequality*, Working Paper No. 343 (Washington, DC, Center for Global Development).
- Corak, M. 2013. "Income inequality, equality of opportunity, and intergenerational mobility", in *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 27, No. 3, pp. 79–102.
- Cornia, G.A. 2012. *Inequality trends and their determinants*, United Nations University World Institute for Development Economics Research (UNU-WIDER), Working Paper 2012/09 (Helsinki).
- Daly, M.C.; Valletta, R.G. 2004. "Inequality and poverty in the United States: The effects of rising dispersion of men's earnings and changing family behaviour", in *Economica*, Vol. 73, No. 289, pp. 75–98.
- Das, M.; N'Diaye, P. 2013. *Chronicle of a decline foretold: Has China reached the Lewis turning point?* Working Paper WP/13/26 (Washington, DC, IMF).
- Deaton, A.; Zaidi, S. 2002. *Guidelines for constructing consumption aggregates for welfare analysis*, Living Standards Measurement Study Working Paper 135 (Washington DC, World Bank).
- d'Hombres, B.; Weber, A.; Elia, L. 2012. "Literature review on income inequality and the effects on social outcomes", in *European Commission Joint Research Center Scientific and Policy Report*.
- DiNardo, J.; Fortin, N.M.; Lemieux, T. 1996. "Labour market institutions and the distribution of wages, 1973–1992: A semi-parametric approach", in *Econometrica*, Vol. 64, No. 5, pp. 1001–44.
- Domnisoru, C. 2014. *The largest drop in income inequality in the European Union during the Great Recession: Romania's puzzling case*, Conditions of Work and Employment Series 51 (Geneva, ILO).
- Doris, A.; Sweetman, O.; O'Neill, D. 2013. *Wage flexibility and the Great Recession: The response of the Irish labour market*, Discussion Paper 7787 (Bonn, IZA).

- Dormeier Freire, A. 2009. “Motorbikes against Ho Chi Minh? Or the consumption icons of a social transformation in Vietnam”, in *Copenhagen Journal of Asian Studies*, Vol. 27, No. 1, pp. 67–87.
- 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, June, pp. 406–28.
- Downes, P.; Hanslow, K.; Tulip, P. 2014. *The effect of the mining boom on the Australian Economy*, Reserve Bank of Australia Research Discussion Paper RDP2014-08.
- EC (European Commission). 2007. “The labour income share in the European Union”, in *Employment in Europe 2007* (Brussels, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities), pp. 237–72.
- Feldstein, M. 2008. “Did wages reflect growth in productivity?”, in *Journal of Policy Modeling*, Vol. 30, No. 4, pp. 591–94.
- Felipe, J. 2008. “What policy makers should know about total factor productivity”, in *Malaysian Journal of Economic Studies*, Vol. 45, No. 1, pp. 1–19.
- Felipe, J.; McCombie, J.S.L. 2013. *The aggregate production function and the measurement of technical change* (Northampton, MA, Edward Elgar).
- Ferreira, F.H.G.; Ravallion, M. 2009. “Poverty and inequality: The global context”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds), pp. 599–636.
- Fleck, S.; Glaser, J.; Sprague, S. 2011. “The compensation–productivity gap: A visual essay”, in *Monthly Labor Review* (Washington, DC, US Bureau of Labor Statistics), Jan., pp. 57–69.
- G20. 2013. Labour and employment and finance ministers’ communiqué, Moscow, 19 July. Disponível em: <http://www.fin.gc.ca/n13/13-097-eng.asp> [30 set. 2014].
- G20. 2014a. G20 Labour and Employment Ministerial Declaration, Melbourne, 10–11 September 2014.
- G20. 2014b. Communiqué Meeting of G20 Finance Ministers and Central Bank Governors, Cairns, 20–21 September 2014. Disponível em: https://www.g20.org/sites/default/files/g20_resources/library/Communique%20G20%20Finance%20Ministers%20and%20Central%20Bank%20Governors%20Cairns.pdf [30 out. 2014].
- Galbraith, J.K. 2012. *Inequality and instability: A study of the world economy just before the crisis* (Oxford, Oxford University Press).
- Gasparini, L.; Cruces, G.; Tornarolli, L. 2009. *Recent trends in income inequality in Latin America*, Working Paper 2009-132 (Verona, Society for the Study of Economic Inequality).
- Gasparini, L.; Lustig, N. 2011. “The rise and fall of income inequality in Latin America”, in J.A. Ocampo and J. Ros (eds): *Oxford handbook of Latin American economics* (Oxford, Oxford University Press), ch. 27.

- Gleason, S.E. 2006. *The shadow workforce: Perspectives on contingent work in the United States, Japan, and Europe* (W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan).
- Goldberg, P.; Pavcnik, N. 2007. "Distributional effects of globalization in developing countries", in *Journal of Economic Literature*, Vol. 45, No. 1 (Mar.), pp. 39–82.
- Goldin, C. 2014. "A grand gender convergence: Its last chapter", in *American Economic Review*, Vol. 104, No. 4, pp. 1091–1119.
- Gönenç, R.; Rawdanowicz, L. 2010. *Regulatory reforms to unlock long-term growth in Turkey*, Economics Department Working Paper 77 (Paris, OECD).
- Gorodnichenko, Y.; Sabirianova, P.K.; Stolyarov, D. 2010. "Inequality and volatility moderation in Russia: Evidence from micro-level panel data on consumption and income", in *Review of Economic Dynamics*, Vol. 13, No. 1, pp. 209–37.
- Grimshaw, D. 2011. *What do we know about low-wage work and low-wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*, Conditions of Work and Employment Series 28 (Geneva, ILO).
- Grimshaw, D.; Rubery, J. Forthcoming. *The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence* (Geneva, ILO).
- Guerriero, M. 2012. *The labour share of income around the world. Evidence from a panel data set*, Development Economics and Public Policy Working Paper Series, WP No. 32/2012 (Manchester, University of Manchester).
- Hayter, S. Forthcoming. "Unions and collective bargaining", in J. Berg (ed.): *Labour markets, institutions and inequality: Building just societies in the 21st century* (Geneva and Cheltenham, ILO and Edward Elgar).
- Heinze, A.; Wolf, E. 2010. "The intra-firm gender wage gap: a new view on wage differentials based on linked employer-employee data", in *Journal of Population Economics*, Vol. 23, pp. 851–79.
- ILO (International Labour Office). 1966. *Resolution concerning statistics of labour cost*, adopted by the 11th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 1973. *Resolution concerning an integrated system of wages statistics*, adopted by the 12th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 1993a. *Resolution concerning statistics of employment in the informal sector*, adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 1993b. *Resolution concerning the International Classification of Status in Employment (ISCE)*, adopted by the 15th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 1998. *Resolution concerning the measurement of employment related income*, adopted by the 16th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).

- ILO (International Labour Office). 2003a. *Guidelines concerning a statistical definition of informal employment*, adopted by the 17th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2003b. *Resolution concerning household income and expenditure statistics*, adopted by the 17th International Conference of Labour Statisticians (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2008a. *Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining – Towards policy coherence* (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2008b. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2010a. *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis* (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2010b. *Trends Econometric Models: A review of the methodology*, 19 Jan., Employment Trends Unit (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2012a. *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth* (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2012b. *Decent Work indicators: Concepts and definitions* (Geneva). Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_229374.pdf [23 set. 2014].
- ILO (International Labour Office). 2013a. *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, 8th edition (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2013b. *Portugal: Tackling the jobs crisis in Portugal* (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2014a. *Greece: Productive jobs*, Studies on Growth with Equity (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2014b. *International Journal of Labour Research: The challenge of inequality*, Vol. 6, Issue 1 (Geneva).
- ILO (International Labour Office). 2014c. *Provisional Record 13, Part I. Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations. Report of the Committee on the Applications of Standards*. International Labour Conference, 103rd Session, Geneva. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_246781.pdf
- ILO (International Labour Office). 2014d. *Provisional Record 13, Part I. Third item on the agenda: Information and reports on the application of Conventions and Recommendations*. International Labour Conference, 103rd Session, Geneva.

- ILO (International Labour Office). 2014e. *Employment policies for sustainable recovery and development: Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*. Report VI, International Labour Conference, 103rd Session, Geneva. Disponivel em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_240032.pdf [30 set. 2014].
- ILO (International Labour Office). 2014f. *World Social Protection Report 2014/15: Building economic recovery, inclusive development and social justice* (Geneva). Disponivel em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_245201.pdf; <http://www.social-protection.org/gimi/gess/ShowTheme.action?th.themeId=3985>.
- ILO (International Labour Office). Forthcoming. *Non-standard forms of employment*, Report for the Tripartite Meeting of Experts (Geneva).
- ILO (International Labour Office); DSS (Department for Statistics and Sociology of the Republic of Moldova). 2004. *Employment in the informal economy in the Republic of Moldova*, Working Paper 41 (Geneva).
- ILO (International Labour Office); ILS (International Institute for Labour Studies). 2008. *World of Work Report 2008: Income inequalities in the age of financial globalization* (Geneva).
- ILO (International Labour Organization); OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development); World Bank. 2014. *G20 labour markets: Outlook, key challenges and policy responses*. Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministerial Meeting, Melbourne, Australia, 10–11 Sep.
- IMF (International Monetary Fund). 2007. “The globalization of labor”, in *World Economic Outlook, Apr.: Spillovers and cycles in the world economy* (Washington, DC), pp. 161–92.
- IMF (International Monetary Fund). 2013a. *Germany: 2013 Article IV consultation*, IMF Country Report No. 13/255, Aug. (Washington, DC).
- IMF (International Monetary Fund). 2013b. *Japan: 2013 Article IV consultation*, IMF Country Report No. 13/253, Aug. (Washington, DC).
- IMF (International Monetary Fund). 2013c. *World Economic Outlook Database*, Oct.
- IMF (International Monetary Fund). 2014a. *United States: 2014 Article IV consultation*, IMF Country Report No. 14/221, July (Washington, DC).
- IMF (International Monetary Fund). 2014b. *Fiscal policy and income inequality* (Washington, DC).
- Immervoll, H. 2009. Minimum-Income Benefits in OECD Countries: Policy Design, Effectiveness and Challenges, IZA DP No. 4627.
- 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.

- Jencks, C. 2002. “Does inequality matter?”, in *Daedalus*, Vol. 131, No. 1, Winter, pp. 49–65.
- Jeong, Y.; Gastwirth, J.L. 2010. *Comments on the draft ILO report “Estimation of global wage trends: Methodological issues”*, mimeo (Washington, DC, HEC Montreal and George Washington University).
- Karabarbounis, L.; Neiman, B. 2014. “The global decline of the labor share”, in *The Quarterly Journal of Economics*, 129(1), pp. 61–103.
- Keifman, S.N.; Maurizio, R. 2012. *Changes in labour market conditions and policies: Their impact on wage inequality during the last decade*, United Nations University World Institute for Development Economics Research (UNU-WIDER), Working Paper 2012/14 (Helsinki).
- Kharas, H. 2010. *The emerging middle class in developing countries*, Working Paper 285 (Paris, OECD Development Centre).
- Krueger, A. 2012. “The rise and consequences of inequality in the United States”, speech at the Center for American Progress, Washington, DC, 12 Jan.
- Kumhof, M.; Rancière, R. 2010. *Inequality, leverage and crises*, Working Paper 10/268 (Washington, DC, IMF).
- Lavoie, M.; Stockhammer, E. (eds). 2013. *Wage-led growth: An equitable strategy for economic recovery* (Geneva and Basingstoke, ILO and Palgrave Macmillan).
- Lazear, E.P.; Rosen, S. 1981. “Rank-order tournaments as optimum labor contracts”, in *Journal of Political Economy*, Vol. 89, No. 5, pp. 841–64.
- Lee, S.; McCann, D. 2014. “Regulatory indeterminacy and protection in contemporary labour markets: Innovation in research and policy”, in D. McCann, S. Lee, P. Belser, C. Fenwick, J. Howe and M. Luebker (eds): *Creative labour regulation: Indeterminacy and protection in an uncertain world* (Geneva and Basingstoke, ILO and Palgrave Macmillan), pp. 3–28.
- Leonard, M.; Stanley, T.D.; Doucouliagos, H. 2013. “Does the UK minimum wage reduce employment? A meta-regression analysis”, in *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 52, No. 3, pp. 499–520.
- López-Calva, L.; Lustig, N. (eds). 2010. *Declining inequality in Latin America: A decade of progress?* (New York and Washington, DC, UNDP and Brookings Institution Press).
- Low Pay Commission, 2014. *National minimum wage*, Low Pay Commission Report 2013, Cm 8816, Apr. (London, The Stationery Office).
- Lucidi, F.; Kleinknecht, A. 2010. “Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis”, in *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 34, No. 3, pp. 525–46.
- Lukyanova, A. 2011. *Effects of minimum wages on the Russian wage distribution*, Working Paper WP BRP 09/EC/2011 (National Research University Higher School of Economics, Moscow).

- Lukyanova, A. Forthcoming. *Analysis of trends in the distribution of wages in the Russian Federation*, Conditions of Work and Employment Series (Geneva, ILO).
- Machado, A.; Perez Ribas, R. 2010. “Do changes in the labour market take families out of poverty? Determinants of exiting poverty in Brazilian metropolitan regions”, in *Journal of Development Studies*, Vol. 46, No. 9, pp. 1503–22.
- Machin, S. 2009. “Education and inequality”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds), pp. 406–31.
- Marinakakis, A. 2014. *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: El peso de los factores económicos e institucionales* (Geneva, ILO).
- Martins, P.S.; Solon, G.; Thomas, J.P. 2012. “Measuring what employers do about entry wages over the business cycle: A new approach”, in *American Economic Journal: Macroeconomics*, Vol. 4, No. 4, pp. 36–55.
- Mehran, F. 2010. *Estimation of global wage trends: Methodological issues*, mimeo (Geneva, ILO).
- Migone, A. 2007. “Hedonistic consumerism: Patterns of consumption in contemporary capitalism”, in *Review of Radical Political Economics*, Vol. 39, No. 2, pp. 173–200.
- Milanovic, B. 2011. *The haves and the have-nots: A brief and idiosyncratic history of global inequality* (New York, Basic Books).
- Mincer, J. 1974. *Schooling, experience and earnings* (New York, National Bureau of Economic Research).
- Nataraj, S.; Perez-Arce, F.; Srinivasan, S.; Kumar, K.B. 2012. *What is the impact of labour market regulations in LICs? How does it vary by gender?* RAND, Labour and Population Working Paper No. 957 (Santa Monica, CA, RAND).
- Naughton, B. 2007. *The Chinese economy: Transitions and growth* (Cambridge, MA, and London, MIT Press).
- Neves, P.C.; Silva, S.T. 2014. “Inequality and growth: Uncovering the main conclusions from the empirics”, in *Journal of Development Studies*, Vol. 50, No. 1, pp. 1–21.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2001. *Measuring productivity: OECD manual* (Paris).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2008. *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries* (Paris).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2011. *Divided we stand: Why inequality keeps rising* (Paris).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2012a. *Employment Outlook 2012* (Paris).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2012b. *Economic Policy Reforms: Going for growth 2012* (Paris).

- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2014a. *All on board: Making inclusive growth happen* (Paris).
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2014b. *Employment Outlook 2014* (Paris).
- Ostry, J.D.; Berg, A.; Tsangarides, C.G. 2014. *Redistribution, inequality, and growth*, Discussion Note SDN/14/02 (Washington, DC, IMF).
- Oyvatt, C. 2011. “Globalization, wage shares and income distribution in Turkey”, in *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, Vol. 4, No. 1, pp. 123–38.
- Palley, T.I.; Horn, G.A. (eds). 2013. *Restoring shared prosperity: A policy agenda from leading Keynesian economists* (CreateSpace Independent Publishing).
- Perotti, R. 1996. “Growth, income distribution, and democracy: What the data say”, *Journal of Economic Growth*, Vol. 1, No. 2, pp. 149–87.
- Piketty, T. 2013. *Le capital au XXI^e siècle* (Paris, Seuil).
- Rajan, R. 2010. *Fault lines: How hidden fractures still threaten the world economy* (Princeton, NJ, Princeton University Press).
- Rand, J.; Torm, N. 2012. “The benefits of formalization: Evidence from Vietnamese manufacturing SMEs”, in *World Development*, Vol. 40, No. 5, May, pp. 983–98.
- Rani, U.; Belser, P.; Oelz, M.; Ranjbar, S. 2013. “Minimum wage coverage and compliance in developing countries”, in *International Labour Review*, Vol. 152, No. 3–4, Special Issue, *Informality across the global economy – subsistence, avoidance and violation* (Geneva, ILO).
- Rao, S.; Sharpe, A.; Smith, J. 2005. “An analysis of the labour productivity growth slowdown in Canada since 2000”, in *International Productivity Monitor*, No. 10, Spring, pp. 3–23.
- Ravallion, M. 2010. “The developing world’s bulging (but vulnerable) middle class”, in *World Development*, Vol. 38, No. 4, pp. 445–54.
- Rodrik, D. 1999. “Where did all the growth go? External shocks, social conflict, and growth collapses”, in *Journal of Economic Growth*, Vol. 4, No. 4, pp. 385–412.
- Rubery, J. 2003. *Pay equity, minimum wage and equality at work*, InFocus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Working Paper DECLARATION/WP/19/2003 (Geneva, ILO).
- Rubery, J.; Grimshaw, D.; Figueiredo, H. 2005. “How to close the gender pay gap in Europe: Towards the gender mainstreaming of pay policy”, in *Industrial Relations Journal*, Vol. 36, No. 3, pp. 184–213.
- Salverda, W.; Nolan, B.; Smeeding, T. (eds). 2009a. *The Oxford handbook of economic inequality* (Oxford, Oxford University Press).
- Salverda, W.; Nolan, B.; Smeeding, T. 2009b. “Introduction”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds), pp. 3–23.

- Särndal, C.-E.; Deville, J.-C. 1992. "Calibration estimators in survey sampling?", in *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 87, No. 418, pp. 376–82.
- Sharpe, A.; Arsenault, J.-F.; Harrison, P. 2008. *The relationship between labour productivity and real wage growth in Canada and OECD countries*, Research Report 2008-8 (Ottawa, Centre for the Study of Living Standards).
- Sobeck, K. Forthcoming. *Trends in wages and productivity in developed economies*, Conditions of Work and Employment series (Geneva, ILO).
- Solé, C.; Parella, S. 2003. "The labour market and racial discrimination in Spain", in *Journal of Ethnic and Migration Studies*, Vol. 29, No. 1, pp. 121–40.
- Solon, G.; Barsky, R.B.; Parker, J.A. 1994. "Measuring the cyclicity of real wages: How important is composition bias?", in *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 109, No. 1, Feb., pp. 1–25.
- Sommer, M. 2009. *Why are Japanese wages so sluggish?*, Working Paper WP/09/97 (Washington, DC, IMF).
- Statistics Canada. 2014. Table 281-0063 – Employment and average weekly earnings including overtime (SEPH), seasonally adjusted, for all employees by industries classified using the North American Industry Classification System (NAICS), annual (persons unless otherwise noted) [29 Oct. 2014].
- Sturn, S.; Van Treeck, T. 2013. "The role of income inequality as a cause of the Great Recession and global imbalances", in M. Lavoie and E. Stockhammer (eds), pp. 125–52.
- Tansel, A.; Bircan, F. 2010. "Wage inequality and returns to education in Turkey: A quantile regression analysis", Discussion Paper 5417 (Bonn, IZA).
- Tansel, A.; Kan, E.O. 2012. "The Formal/Informal Employment Earnings Gap: Evidence from Turkey", Discussion Paper 6556 (Bonn, IZA).
- Tillé, Y. 2001. *Théorie des sondages: Echantillonnage et estimation en populations finies* (Paris, Dunod).
- Tillé, Y. 2010. *Expertise report on the "Estimation of global wage trends: Methodological issues"*, mimeo (Neuchâtel, Institute of Statistics, University of Neuchâtel).
- Trentmann, F. 2004. "Beyond consumerism: New historical perspectives on consumption", in *Journal of Contemporary History*, Vol. 39, No. 3, pp. 373–401.
- Tronti, L. 2010. "The Italian productivity slow-down: The role of the bargaining model", in *International Journal of Manpower*, Vol. 31, Issue 7, pp. 770–92.
- UNdata. 2014. National accounts data. Disponivel em: <http://data.un.org/> [8 Aug. 2014].
- UNECE (United Nations Economic Commission For Europe). 2011. *Canberra Group handbook on household income statistics*, 2nd edn (Geneva, United Nations). Disponivel em: http://www.unece.org/fileadmin/DAM/stats/groups/cgh/Canberra_Handbook_2011_WEB.pdf [22 set. 2014].

- USCEA (United States Council of Economic Advisers). 2014. *The economic report of the President together with the annual report of the Council of Economic Advisers, 2014* (Washington, DC, US Government Printing Office).
- Van Biesebroeck, J. Forthcoming. *How tight is the link between wages and productivity? A survey of the literature*, Conditions of Work and Employment series (Geneva, ILO).
- Verma, V.; Betti, G. 2010. “Data accuracy in EU-SILC”, in A.B. Atkinson and E. Marlier (eds): *Income and living conditions in Europe* (Luxembourg, Publications Office of the European Union), pp. 57–77.
- Visser, J.; Checchi, D. 2009. “Inequality and the labor market: Unions”, in W. Salverda, B. Nolan and T. Smeeding (eds), pp. 230–57.
- Wittenberg, M. 2014. *Analysis of employment, real wage, and productivity trends in South Africa since 1994*, Conditions of Work and Employment Series 45 (Geneva, ILO).
- Wolf, M. 2014a. *The shifts and the shocks: What we’ve learned – and have still to learn – from the financial crisis* (London, Penguin).
- Wolf, M. 2014b. Reform alone is no solution for the Eurozone, *Financial Times*, 21 Oct.
- World Bank. 1999. *Russia: Targeting and the longer-term poor*, Report 19377-RU (Washington, DC).
- World Bank. 2006. *World Development Report 2006: Equity and development* (Washington, DC, and Oxford, World Bank and Oxford University Press).
- World Bank. 2012. “Overview”, in *World Development Report 2012: Gender equality and development* (Washington, DC), pp. 2–40.
- Yellen, J.L. 2014. “Labor market dynamics and monetary policy”, speech given at the Federal Reserve Bank of Kansas City Economic Symposium, Jackson Hole, Wyoming, 22 Aug. Disponível em: <http://www.federalreserve.gov/newsevents/speech/yellen20140822a.htm> [22 set. 2014].

