

GULBENKIAN STUDIES

O Salário Médio em Portugal

Retrato atual e evolução recente
— Sumário Executivo

Priscila Ferreira, Marta C. Lopes,
Lara P. Tavares

 FUNDAÇÃO
CALOUSTE GULBENKIAN

GULBENKIAN.PT

FUTURE FORUM

O Salário Médio em Portugal

Retrato atual e evolução recente

Priscila Ferreira¹
Universidade do Minho

Marta C. Lopes²
European University Institute

Lara P. Tavares³
Universidade de Lisboa, Centro de Administração e Políticas Públicas

Março de 2021

¹ Autora de contacto: priscila@eeg.uminho.pt

² marta.lopes@eui.eu

³ lara.tavares@campus.ul.pt

Sumário Executivo

Palavras-chave

Salário-base, distribuição dos salários, evolução, bem-estar, enigma salarial, produtividade, qualificações, demografia, desigualdade.

Este estudo analisa a evolução do salário (base bruto real) médio, desde a introdução do Euro até 2017, e foca-se no grupo dos trabalhadores por conta de outrem, a tempo completo, com remuneração mensal base completa, com idades compreendidas entre os 18 e os 65 anos. Como a média esconde realidades e padrões de flutuação diversos, estudam-se também medidas de dispersão dos salários (*e.g.*, rácios entre percentis da distribuição salarial). A análise para Portugal é feita usando os Quadros de Pessoal, que permitem estudar praticamente o universo dos trabalhadores portugueses por conta de outrem do sector privado. No entanto, para situar em perspectiva a evolução do salário médio em Portugal, faz-se também uma comparação com três países da União Europeia: a Alemanha, como referência de um salário médio elevado; a Espanha, como referência de uma estrutura institucional e de uma força de trabalho idênticas às portuguesas; e a Polónia, em representação de um país com um salário médio mais baixo do que o português. Ao cobrir vários ciclos económicos da economia portuguesa, este estudo analisa ainda as consequências da Grande Recessão (2008-2012), ao contrastar esse período com as fases de expansão económica que o antecederam e lhe sucederam.

Este estudo procura responder às seguintes questões: Que grupos de trabalhadores tiveram taxas de crescimento salarial acima da média entre 2002 e 2017? Que grupos viram o seu salário médio diminuir? Os salários dos portugueses estão cada vez mais iguais ou mais díspares? Qual o impacto da Grande Recessão na evolução dos salários? Como se compara Portugal com outros países europeus, em matéria de evolução do salário médio, da carga fiscal e da produtividade?

Como evoluíram os salários dos portugueses desde a introdução do Euro?

O crescimento dos salários tem sido alvo de atenção, tanto por parte de decisores políticos, como por parte de investigadores académicos. Esta preocupação prende-se com o baixo nível de salários observado em Portugal e com o facto de o crescimento salarial registado no passado recente ser ainda mais lento do que o verificado antes da crise financeira de 2008 (OCDE, 2018a). A quase-estagnação do salário médio em Portugal contribuiu para a descida do nosso país no *ranking* do salário anual médio

da OCDE desde 2015 e, em 2019, Portugal ocupava a 3.^a pior posição de entre os países da União Europeia que integravam esse *ranking* (OCDE, 2020). Esta evolução é preocupante, dado que o salário médio é um dos principais indicadores do bem-estar económico de uma sociedade (Abraham *et al.*, 1998; Myck *et al.*, 2006).

O salário médio em termos reais, isto é, o salário médio descontado da inflação, era de 879€ em 2002 e subiu para 925€ em 2017. Tal significa que o salário médio real cresceu apenas 5,2% ao longo de 16 anos (Figura 1).



Figura 1. Evolução do salário médio

Fonte: Quadros de Pessoal, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Cálculos das autoras.

Que grupos tiveram taxas de crescimento salarial acima da média entre 2002 e 2017?

As mulheres, os jovens com menos de 25 anos, os trabalhadores menos qualificados, os trabalhadores da Indústria e Energia e da Construção, os trabalhadores com contratos de trabalho sem termo e os trabalhadores em empresas que empregam até 50 trabalhadores viram o salário médio crescer mais de 5% (Figura 2).

- O crescimento do salário médio das mulheres foi significativamente maior do que o dos homens (11% *vs.* 3,5%) ao longo período em análise, o que resultou numa diminuição da disparidade salarial entre géneros. Ainda assim, em 2017 o salário médio dos homens era superior ao das mulheres em quase 150€. Pode argumentar-se que diferenças de características entre os géneros justificam a disparidade salarial identificada na análise descritiva como, por exemplo, diferenças na idade, escolaridade e sector de atividade. Porém, uma análise

multivariada (de regressão) sugere que as mulheres auferem, em média, um salário 15,6% inferior ao dos homens – mesmo que, em todos os atributos considerados, as mulheres fossem iguais aos homens. A análise de regressão também confirma que o fosso salarial entre géneros se reduziu ao longo do tempo.

- Em 2017, um jovem com menos de 25 anos recebia, em média, um salário 10% superior ao de um jovem da mesma idade em 2002. Da análise multivariada conclui-se, porém, que, no período de 2013-2017, a distância dos salários destes trabalhadores em relação ao grupo de trabalhadores mais velhos (55+ anos) era, em média, sensivelmente igual à observada antes da Grande Recessão. Portanto, o crescimento observado nos salários destes trabalhadores não foi suficiente para encurtar a distância da sua remuneração em relação à verificada para os trabalhadores mais velhos. Para além disso, o salário médio dos jovens com menos de 25 anos está cada vez mais próximo do salário mínimo: a diferença entre o salário médio deste grupo de trabalhadores e o salário mínimo diminuiu cerca de 30% entre 2002 e 2017.

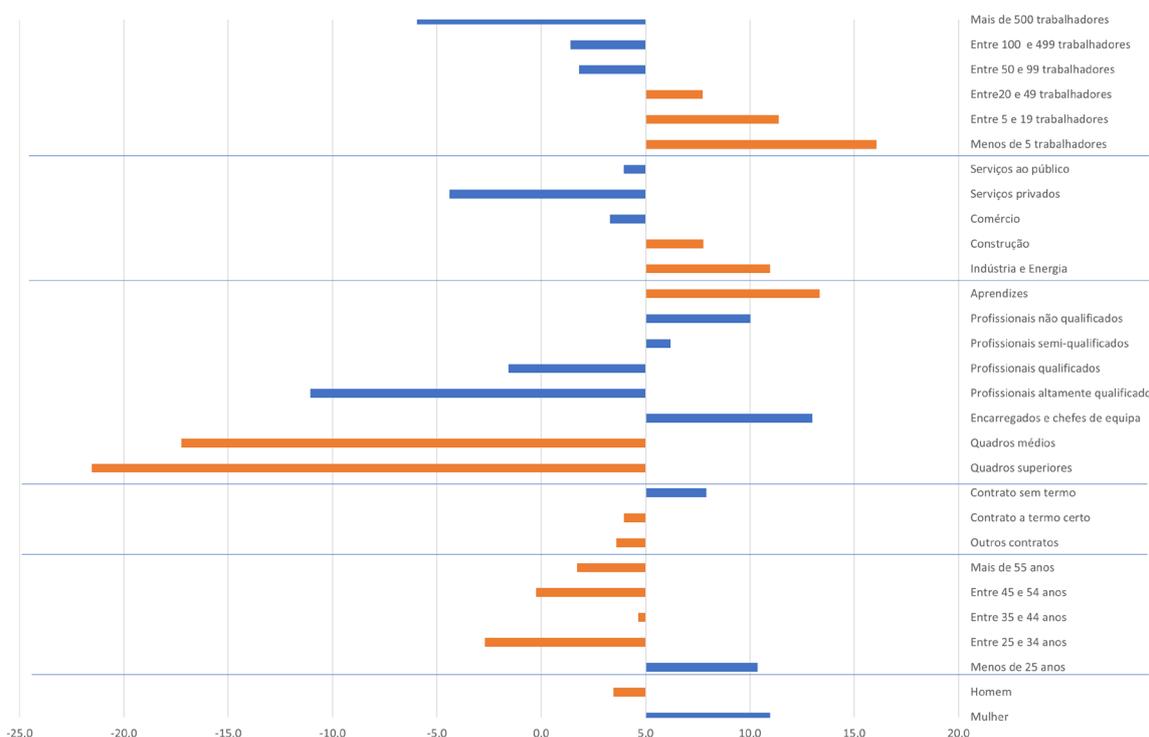


Figura 2. Taxa de crescimento do salário médio (2002-2017) para diferentes grupos

Fonte: Quadros de Pessoal, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Cálculos das autoras.

Nota: Usou-se como referência a taxa de crescimento global (5%).

O salário médio dos trabalhadores menos qualificados cresceu tanto mais quanto mais baixo o nível de qualificação: 6,2%, 10% e 13,3%, para os profissionais semiqualificados, não qualificados e aprendizes, respetivamente. Porém, os resultados da análise multivariada sugerem que a distância dos salários destes trabalhadores em relação ao salário auferido pelos Quadros Superiores (a categoria correspondente ao

mais elevado nível de qualificações) pouco se alterou ao longo do tempo. Em termos de grupos de profissões, foram os trabalhadores dos Serviços Pessoais⁴ e os trabalhadores não qualificados (em termos de profissão) que tiveram aumentos no salário médio acima da média geral (8% e 13%, respetivamente).

- Os únicos sectores de atividade económica para os quais se verificou um crescimento dos salários acima da média foram os sectores da Indústria & Energia e da Construção: 11% e 8%, respetivamente. Estes eram os dois sectores para os quais, em 2002, a diferença entre o salário médio e o salário mínimo era menor e, como tal, os sectores onde é expectável uma maior repercussão do aumento do salário mínimo legal. Por outro lado, o crescimento mais intenso do salário médio no sector da Indústria & Energia determinou que este seja o sector onde a distância entre o salário médio e o mínimo menos diminuiu entre 2002 e 2017. Poder-se-ia argumentar que este resultado se deve aos atributos dos trabalhadores empregados nestes sectores. No entanto, este resultado mantém-se na análise condicionada (que considera atributos como as qualificações, idade, sexo, entre outros), o que significa que os maiores crescimentos salariais nestes sectores não são explicados por diferenças sistemáticas nas características dos trabalhadores.
- De entre as gerações que tiveram um crescimento de salário médio acima da média geral (as gerações nascidas após 1965), a geração que nasceu após 1985 (trabalhadores com idades entre os 18 e os 32 anos durante o período em análise) foi a que beneficiou de um maior aumento do salário médio.⁵ O maior crescimento salarial da geração mais jovem pode explicar-se pelo facto de o salário subir mais no início da carreira e, depois, tender a estabilizar. O salário médio da geração nascida após 1985 subiu mais de 60% ao longo dos 16 anos em análise; ainda assim, em 2017 o seu salário médio correspondia a cerca de metade dos valores observados para as demais gerações. É de notar que os trabalhadores mais velhos da geração que nasceu após 1985 (nascidos entre 1985 e 1989) entraram no mercado de trabalho um pouco antes da crise de 2008, mas os mais jovens (nascidos após 1990) entraram no mercado de trabalho em plena Grande Recessão. Ou seja, os salários desta geração são baixos e mais próximos do salário mínimo, não só porque estes trabalhadores estavam no início da carreira, mas também porque os salários dos novos contratos são mais baixos em períodos de contração económica.

Que grupos viram o salário médio diminuir?

Os grupos de trabalhadores para os quais o salário médio mais desceu entre 2002 e 2017 foram os graduados do ensino superior (-24%), quadros superiores e médios,

⁴ Por exemplo, serviços e cuidados pessoais, serviços de proteção e de segurança e vendedores, bem como trabalhadores de limpeza ou vendedores ambulantes.

⁵ As taxas de crescimento do salário médio das várias gerações não estão representadas no gráfico porque, não sendo a análise da evolução dos salários médios das diferentes gerações uma análise transversal, as magnitudes das taxas de crescimento são muito diferentes.

(-22% e -17%, respetivamente), diretores (-16%), trabalhadores que trabalham no sector dos Serviços privados (-4,4%) e em empresas com mais de 500 trabalhadores (-6%). Sendo puramente descritivos, estes resultados não são suficientes para concluir, por exemplo, que um curso superior perdeu valor. Na realidade, os resultados da análise multivariada sugerem o oposto. Esta aparente contradição acontece porque, na análise descritiva, não analisamos o que acontece aos mesmos indivíduos (ou a indivíduos com as mesmas características) ao longo do tempo.

No caso da escolaridade, as quebras salariais observadas ocorrem não porque deixou de haver um prémio salarial para os graus de ensino superior, mas porque os graduados do ensino superior, em 2017, eram mais novos do que os trabalhadores com esse nível de escolaridade em 2002 – e a idade está positivamente associada aos salários. Ou seja, mantendo tudo o resto constante, trabalhadores mais jovens auferem, em média, salários mais baixos.

No que respeita à dimensão da empresa, os resultados da análise multivariada confirmam os obtidos na análise descritiva, no sentido em que excluem a possibilidade de esse resultado se explicar pelo facto de essas empresas estarem a empregar mais trabalhadores com características associadas a menor crescimento do salário (como sejam, por exemplo, o mais elevado nível de qualificações ou escolaridade), e confirmam uma diminuição do prémio salarial nas empresas de maior dimensão. Ainda assim, as empresas de menor dimensão pagam, em média, um salário muito mais próximo do salário mínimo: em 2017, a diferença entre o salário médio e o mínimo rondava os 146€ em empresas com menos de 5 trabalhadores, e os 538€ em empresas com mais de 500 trabalhadores.

Os salários dos portugueses estão cada vez mais iguais ou mais díspares?

O salário médio permite-nos responder à questão: “se todos os trabalhadores fossem iguais, quanto ganharia cada trabalhador?”. Esta é uma medida fácil de entender e ajuda a dar uma imagem do desempenho económico do país como um todo. No entanto, os trabalhadores não são iguais e os seus salários assumem valores num intervalo muito amplo. A distribuição dos salários diz-nos quantos trabalhadores recebem cada nível de salário ao longo desse intervalo. Em teoria, o salário médio pode manter-se inalterado, mesmo quando se registam grandes alterações na distribuição salarial.⁶ A comparação de salários registados em diferentes pontos da distribuição (percentis 10, 50 e 90) permite tirar ilações sobre a desigualdade salarial (Figura 3).

⁶ O percentil 50 corresponde à mediana, isto é, o valor que divide a distribuição dos salários em duas partes. O percentil 90 (10) é o ponto para o qual 90% (10%) dos trabalhadores têm um salário inferior a esse valor e 10% (90%) têm um salário superior. A distância entre o salário mediano e o salário médio dá-nos uma medida da dispersão salarial entre a metade dos trabalhadores com salários mais elevados.

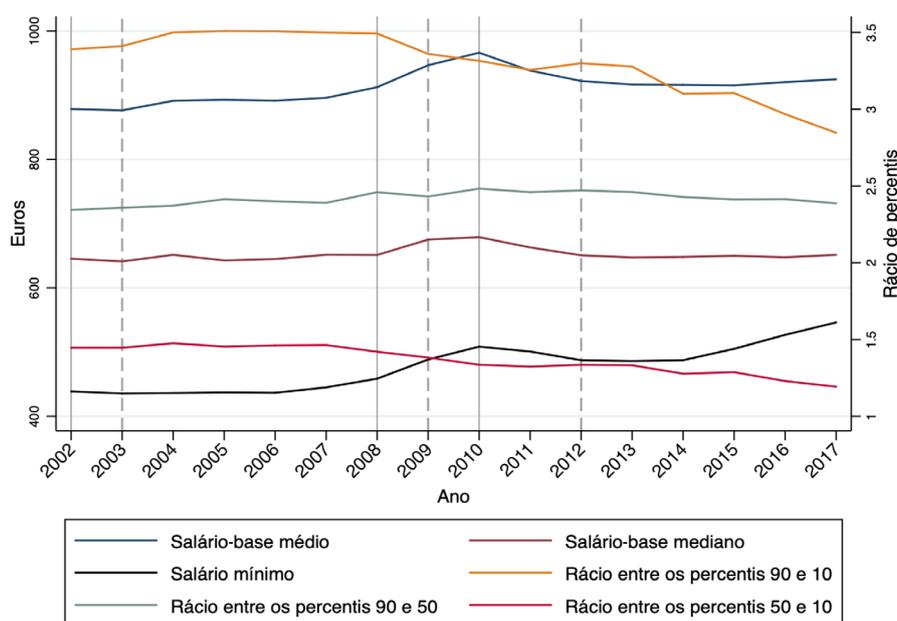


Figura 3. Pontos da distribuição dos salários reais (média e mediana) e medidas de desigualdade

Fonte: Quadros de Pessoal, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Cálculos das autoras.

Se o salário médio cresceu pouco entre 2002 e 2017, o salário mediano estagnou completamente, registando um aumento de pouco mais de 5€ (crescimento inferior a 1%) em 16 anos. Entre 2002 e 2017, a metade dos trabalhadores que recebe os salários mais baixos tem salários cada vez mais iguais (e mais próximos do salário mínimo). Como a redução da dispersão dos salários na parte inferior da distribuição (P50/P10) se deu de forma bastante mais expressiva do que o aumento da dispersão na parte superior da distribuição (P90/P10), observou-se uma compressão da distribuição salarial como um todo (rácio P90/P10 diminuiu). Este resultado também significa que a dinâmica da desigualdade salarial é cada vez mais determinada pela parte superior da distribuição salarial. A compressão da distribuição salarial está em linha com a redução da desigualdade de rendimentos monetários observada entre 2005 e 2015 (Alves *et al.*, 2020) e contrasta com o aumento da desigualdade salarial registado nas décadas de 1980 e 1990 (Machado e Mata, 2001; Cardoso, 1998).

De forma geral, os salários dos portugueses eram mais iguais em 2017 do que em 2002, mas a compressão salarial não teve a mesma magnitude em todos os grupos de trabalhadores (Figura 4).

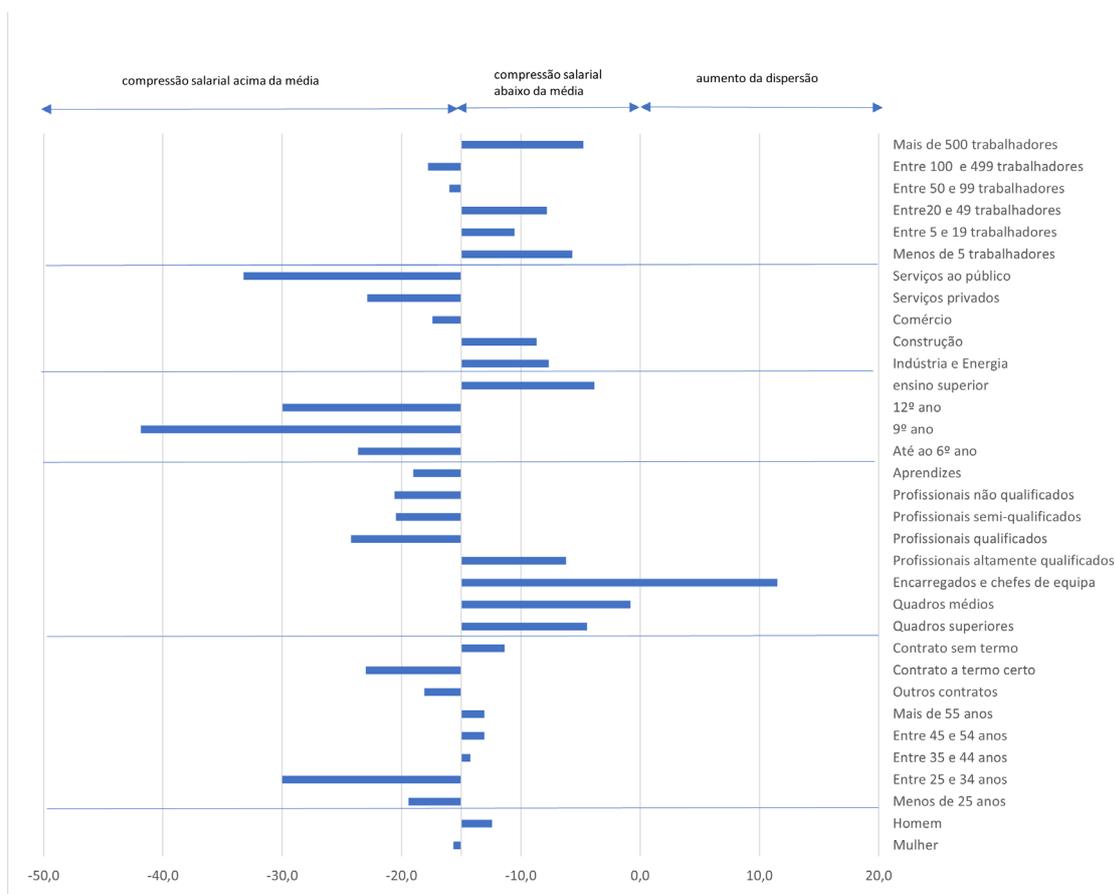


Figura 4. Taxa de crescimento da dispersão salarial (2002-2017) para diferentes grupos

Fonte: Quadros de Pessoal, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Cálculos das autoras.

- A dispersão salarial diminuiu mais para as mulheres do que para os homens.
- O grupo etário entre os 25 e os 34 anos é que regista uma maior comprimão salarial. Essa comprimão deu-se em ambas as partes (superior e inferior) da distribuição salarial.
- A dispersão salarial diminuiu para todas as categorias profissionais, exceto para os encarregados e chefes de equipa. A maior comprimão salarial observa-se para os profissionais qualificados, para quem a dispersão salarial na parte inferior da distribuição mais diminuiu.
- Os salários dos trabalhadores com escolaridade intermédia (9.º ano) foram os que registaram a maior comprimão salarial. Na parte superior da distribuição a dispersão salarial diminuiu para todos os grupos, exceto para os graduados do ensino superior. A diminuição da dispersão salarial dos diferentes grupos de escolaridade deveu-se, simultaneamente, a um aumento do salário observado no P10 e a uma diminuição do salário observado no P90.

- Entre 2002 e 2017, registou-se uma maior compressão salarial nos sectores onde a dispersão salarial era maior em 2002. Em termos sectoriais, a dispersão salarial diminuiu menos nos sectores da Indústria & Energia e da Construção, tendo-se observado um aumento substancial da compressão salarial no sector dos Serviços ao público. A menor redução da dispersão salarial nos sectores da Indústria & Energia e da Construção está relacionada com um aumento da dispersão salarial na metade da distribuição onde os salários são mais elevados.
- Entre as empresas que têm mais de 50 trabalhadores, as maiores (com mais de 500 trabalhadores) distinguem-se por terem uma compressão salarial menos acentuada e, portanto, uma evolução da dispersão salarial mais semelhante à das empresas com menos de 50 trabalhadores. As dinâmicas salariais subjacentes são, porém, muito diferentes. Nas empresas com mais de 500 trabalhadores, embora o salário no P90 tenha descido (-2%), o salário no P10 subiu igualmente muito pouco (2%). Já nas empresas com menos de 50 trabalhadores, a subida do salário no P10 foi, em larga medida, acompanhada por uma subida no P90, iniciando efeitos indiretos da subida do salário mínimo ao longo da distribuição salarial.

Qual o impacto da Grande Recessão de 2008-2012 na evolução dos salários?

O salário médio teve oscilações anuais pequenas até 2007 (Figura 1). Em 2008, 2009 e 2010, registaram-se subidas anuais de 1,9%, 3,7% e 2,1%, coincidindo o período entre 2009 e 2010 com a curta fase de crescimento económico (potenciada pelo Plano Europeu de Recuperação Económica de 2008) do ciclo que antecedeu a crise das dívidas soberanas. Em 2011, iniciou-se uma trajetória descendente na evolução dos salários, que só se inverteu a partir de 2016. Não fossem os aumentos salariais observados logo a seguir à crise financeira de 2008 e antes da implementação do Programa de Assistência Económica e Financeira de 2011-2014, o crescimento do salário médio teria sido ainda menor ao longo destes 16 anos.

A dispersão salarial começou a diminuir a partir de 2008, sendo menor em 2017 do que era em 2002. Essa evolução é explicada pela compressão salarial na parte inferior da distribuição que se observa a partir de 2007, ano em que o salário mínimo legal – até então praticamente estagnado – subiu 2%. Nos anos seguintes, continuaram a registar-se crescimentos do salário mínimo real: 3%, 6,5% e 4%, em 2008, 2009 e 2010, respetivamente. Este resultado é condizente com a perspetiva de que o salário mínimo nacional tem um papel preponderante na distribuição dos salários em Portugal (Centeno *et al.*, 2011).

A Grande Recessão não foi igual para todos

- Comparando com o período de 2002-2007, a disparidade salarial entre géneros reduziu-se durante a Grande Recessão (0,6 pontos percentuais) e ainda mais

durante o período de recuperação económica (1,1 pontos percentuais).

- Os trabalhadores mais velhos (55 e mais anos) sofreram um impacto maior do que os trabalhadores dos outros grupos etários na Grande Recessão, período durante o qual se observa uma redução da diferença salarial entre estes trabalhadores e os outros grupos etários. O efeito de convergência em relação ao salário médio dos trabalhadores mais velhos é tanto maior quanto maior a diferença inicial. Na fase de recuperação económica, o diferencial entre os salários dos mais jovens e os dos mais velhos voltou a aumentar, ainda que ligeiramente, o que não aconteceu com os grupos etários intermédios.
- Os trabalhadores com o 9.º ano de escolaridade foram os mais afetados pela Grande Recessão. A diferença entre os salários destes trabalhadores e os dos trabalhadores com o nível de escolaridade mais baixo diminuiu, ao contrário do que sucedeu com os graduados do ensino superior e os trabalhadores com o 12.º ano de escolaridade.⁷
- Os profissionais altamente qualificados, qualificados e semiquilificados registaram maiores reduções no seu salário médio durante a Grande Recessão e na fase de recuperação económica que lhe sucedeu. Por outras palavras, estes trabalhadores não recuperaram do choque negativo sofrido na Grande Recessão.
- O prémio salarial dos trabalhadores que trabalham em empresas de maior dimensão reduziu-se a partir da Grande Recessão.
- Os trabalhadores do sector dos Serviços ao público foram os mais penalizados pela Grande Recessão, quando comparados com os trabalhadores de outros sectores, e continuaram a ‘perder terreno’ depois da crise.

Como se compara Portugal com outros países?

Evolução do salário médio

Tal como em Portugal, entre 2007 e 2018 o salário real médio não se alterou substancialmente nem na Alemanha, nem na Polónia, nem em Espanha⁸. Contudo, os tempos de recuperação diferiram: a Alemanha e a Polónia registaram uma ligeira subida do salário médio a partir de 2011; Portugal tem vindo a recuperar lentamente desde 2013; e em Espanha observa-se uma tendência de diminuição do salário médio desde 2009. Durante a Grande Recessão de 2008-2012, todos os países registaram quebras dos salários reais.

⁷ Obtém-se um resultado semelhante quando se analisam as gerações.

⁸ Esta análise comparativa usa dados provenientes do EU-SILC (2007-2018). A Alemanha, a Polónia e a Espanha foram escolhidas, respetivamente, por serem referência de um salário médio elevado, de um salário médio mais baixo que o português e de uma estrutura institucional e de uma força de trabalho idênticas às portuguesas.

Em comparação com os outros países, Portugal foi o país onde se observou uma maior compressão salarial entre 2007 e 2018. Na Polónia, país onde se observou um crescimento significativo do salário mínimo, existiu também uma redução da dispersão salarial. Em contraste, em Espanha, a distribuição de salários de 2017 era mais desigual do que a de 2007.

Enquanto em Portugal os trabalhadores com graus de ensino superior foram os que sofreram maiores perdas salariais, em Espanha quem mais perdeu foram os trabalhadores com o menor nível de escolaridade. Em contrapartida, na Alemanha os salários subiram para todos os níveis de escolaridade. Na Polónia, só os trabalhadores com graus do ensino superior sofreram perdas salariais. Portugal apresenta o maior prémio salarial para os trabalhadores com graus do ensino superior, que é substancialmente maior do que em Espanha ou na Alemanha, ainda que tenha diminuído desde 2011. Já na Polónia, o prémio salarial era semelhante ao português em 2007, mas diminuiu significativamente desde 2007.

Em Portugal, observou-se uma recuperação dos salários médios depois da Grande Recessão para os trabalhadores em micro e pequenas empresas (até 10 trabalhadores), mas não para os trabalhadores em empresas maiores, cujos salários médios continuaram a diminuir (perdas entre 3 e os 7%). Já em Espanha, registaram-se perdas salariais no período pós a Grande Recessão em todas as categorias de dimensão das empresas, sucedendo exatamente o oposto na Alemanha. Na Polónia, só os trabalhadores em muito pequenas empresas (menos de 5 trabalhadores) é que continuaram a ver o seu salário médio descer depois de 2013 (relativamente ao período de 2007-2012).

Produtividade

Os salários em Espanha são superiores aos portugueses, apesar de ambos os países terem um custo de vida semelhante. Porém, em 2002, a produtividade em Espanha era 32% superior à portuguesa e cresceu ligeiramente mais do que a produtividade portuguesa entre 2002 e 2018. Também a Alemanha é o país com maior índice de produtividade do trabalho e destaca-se pelo facto de ter um salário real médio bastante superior ao salário médio registado nos demais países. Assim, as diferenças de produtividade do trabalho parecem explicar as diferenças nos salários observadas entre países.

Entre 2002 e 2018, a produtividade alemã e a produtividade espanhola foram sempre superiores à portuguesa, e esta diferença manteve-se relativamente estável ao longo de todo o período. Já a produtividade da Polónia, que era, em 2002, quase um terço inferior à portuguesa, cresceu a um ritmo mais rápido do que nos demais países e, em 2018, era essencialmente igual à portuguesa. Os resultados obtidos sugerem que as diferenças no salário médio observadas entre países estão correlacionadas com os diferentes níveis de produtividade.

No entanto, em nenhum dos quatro países parece haver sincronia entre o crescimento anual dos salários e o crescimento da produtividade do trabalho. Poderia argumentar-se que o crescimento de cada uma destas séries se dá de forma desfasada (mais do que contemporânea). No entanto, acompanhando a evolução dos salários e da

produtividade ao longo do tempo, observa-se que a produtividade média cresceu mais do que o salário real médio em todos os países.

Carga fiscal

Este estudo baseia-se no salário bruto. No entanto, o rendimento disponível das famílias depende do salário líquido que, por sua vez, depende da configuração do sistema fiscal e da carga fiscal sobre os rendimentos do trabalho.

As taxas médias de imposto deduzidas ao salário bruto variam ao longo da distribuição de rendimentos. Entre 2002 e 2019, houve uma aproximação das taxas médias de imposto que se deveu sobretudo à subida das taxas médias de imposto para indivíduos com salários em escalões de rendimentos baixos e intermédios (mais do que à descida da taxa de imposto dos rendimentos mais altos). Por exemplo, em 2005 a taxa média de imposto para indivíduos a auferir o salário médio era de 16,15%, tendo aumentado para 21,29% em 2017. No caso de indivíduos a auferir 40 mil euros em 2005 (e o equivalente, deflacionado, em 2017), o aumento foi apenas de 27,87% para 32,44%. Dado que os salários praticamente não cresceram durante o período em análise, este aumento da carga fiscal traduz-se numa redução do rendimento disponível das famílias.

Houve, em todos os países, um aumento da inatividade durante a Grande Recessão, independentemente do tipo de agregado familiar considerado. Uma simulação do efeito da carga fiscal sobre a taxa de inatividade mostra que o aumento da inatividade em Portugal não é devido à especificidade da sobrecarga fiscal portuguesa entre 2009 e 2013 (resultante do aumento das taxas marginais de imposto sobre o rendimento e da criação de novos escalões a partir de 2010). Na Alemanha, a redução das taxas de inatividade (ainda que ligeira) iniciou-se relativamente mais cedo do que em Espanha ou em Portugal, que só registaram uma redução das taxas de inatividade a partir de 2012. Ainda assim, em 2018 todos os países apresentavam taxas de inatividade superiores às registadas antes da Grande Recessão.

Salário médio em Portugal: retrato de 2017

Em 2017, o salário médio situava-se nos 925€ (cerca de 40% acima da mediana), mas metade dos trabalhadores recebia, no máximo, 651€ (salário mediano).

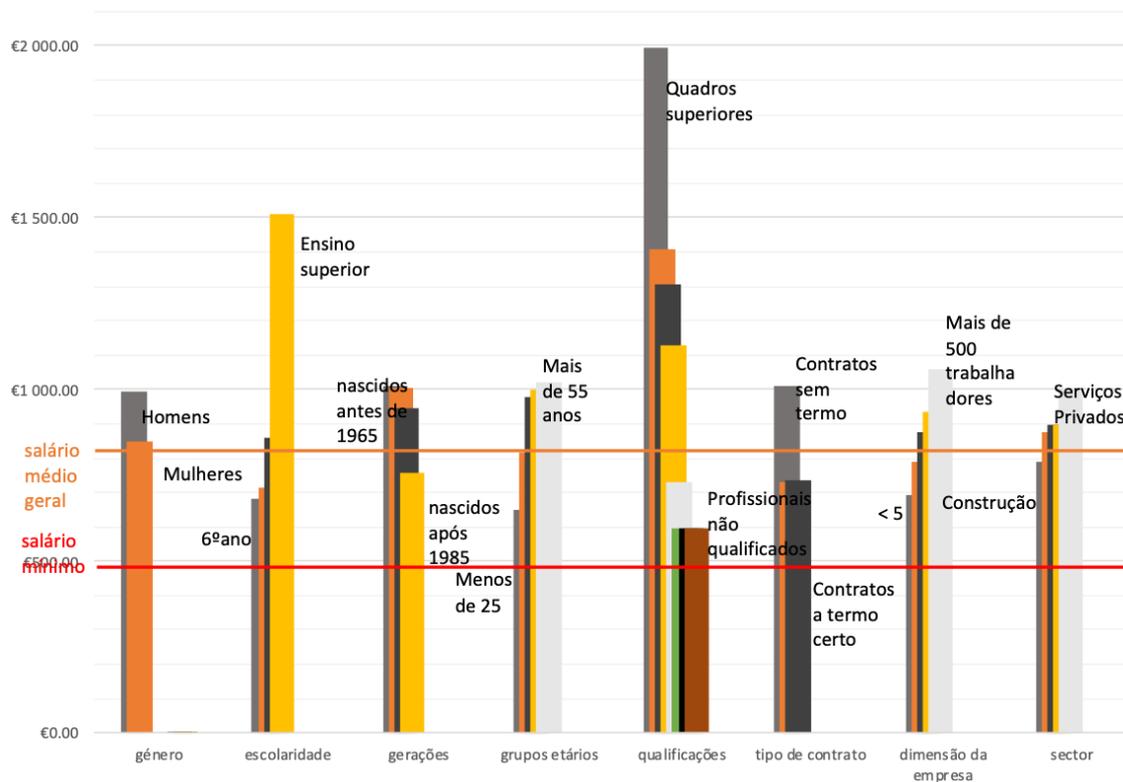


Figura 5. Salário médio em 2017, por grupos

Fonte: Quadros de Pessoal, Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social. Cálculos das autoras

Discussão dos resultados

Embora uma análise exaustiva das causas da estagnação dos salários em Portugal esteja fora do âmbito deste estudo, os nossos resultados sugerem algumas explicações e excluem outras.

A evolução do salário médio pode dever-se a alterações da estrutura salarial e/ou a alterações na composição da população empregada ao longo do tempo, sendo esta fortemente determinada pela demografia de um país. Os nossos resultados mostram que houve uma renovação substancial em termos geracionais: a geração mais velha (nascidos antes de 1965), que representava 46% dos trabalhadores em 2002, representa apenas 17% dos trabalhadores em 2017. Por outro lado, o salário médio dos jovens com menos de 25 anos está cada vez mais próximo do salário mínimo: a diferença entre o salário médio deste grupo de trabalhadores e o salário mínimo diminuiu cerca de 30% entre 2002 e 2017. À medida que as gerações mais velhas vão sendo substituídas por trabalhadores mais jovens, que auferem salários mais baixos, o salário médio diminui.

Alguns estudos sugerem que, para compensar o aumento do salário mínimo que lhes é imposto, as empresas limitam os aumentos dos demais salários. Tal comportamento poderia ajudar a explicar a estagnação do salário médio e a sua aproximação ao salário mínimo entre 2002 e 2017. Contudo, nos anos em que se verificaram as maiores subidas

no salário mínimo real (entre 2008 e 2010), tanto o salário médio como o salário no topo da distribuição subiram. Não sendo possível saber qual teria sido o contrafactual – quanto teriam crescido os salários caso não tivesse existido o crescimento observado do salário mínimo –, pode dizer-se que o aumento do salário mínimo não inviabilizou o aumento dos salários acima do salário mínimo. Nas empresas com menos de 50 trabalhadores, onde a subida do salário no P10 entre 2002 e 2017 foi mais expressiva, essa subida foi em larga medida acompanhada por uma subida no P90, indiciando a existência de efeitos *spillover*. Nas empresas com mais de 500 trabalhadores, observou-se uma queda muito ligeira do salário no P90, mas essas empresas não devem ter sido muito afetadas pelo aumento do salário mínimo. Por um lado, a subida do salário no P10 foi muito reduzida e, por outro lado, a percentagem de trabalhadores a receber o salário mínimo nestas empresas é baixa. Nesta situação, é de esperar que o impacto da subida do salário mínimo nos custos totais da empresa seja menor (Alexandre *et al.*, 2020). As empresas onde é possível que a estratégia de contenção de custos tenha limitado a subida dos salários acima do salário mínimo são as empresas que empregam entre 100 e 500 trabalhadores, onde o salário no P10 subiu bastante e o salário no P90 diminuiu. É, no entanto, de notar que a percentagem de trabalhadores a receber o salário mínimo é pouco superior à observada para as empresas com mais de 500 trabalhadores.

A sugestão de que poderá ter havido contenção no aumento dos salários acima do salário mínimo chama a atenção para as políticas de compensação e contratação das empresas. Alguns estudos sugerem que, nomeadamente após a crise financeira de 2008, as empresas têm procurado maior flexibilidade nos custos com pessoal, reduzindo as remunerações-base, fixas, e aumentando outro tipo de compensações (Lemieux *et al.*, 2009). Incidindo este estudo sobre o salário-base, não testamos essa hipótese. No entanto, pode eventualmente ser parte da explicação para a estagnação observada dos salários mais altos em algumas empresas. Outra forma de flexibilização por parte das empresas é o maior recurso a vínculos contratuais menos permanentes, tendência que se tem observado de forma contínua desde a Grande Recessão. Entre 2002 e 2017, observou-se uma deterioração da situação dos trabalhadores a termo certo que, simultaneamente, representam uma proporção maior dos trabalhadores a tempo completo e com remuneração completa: o seu salário médio cresceu a uma taxa inferior ao da generalidade dos trabalhadores; houve uma compressão significativa dos seus salários induzida pela aproximação do salário mediano ao salário mínimo; e mesmo o salário dos trabalhadores melhor remunerados diminuiu.

Em Portugal, a escolaridade dos trabalhadores tem aumentado. Nos anos mais recentes, cerca de metade da população empregada tem, pelo menos, a escolaridade mínima obrigatória (12.º ano). De acordo com Portugal *et al.* (2018), o nível de escolaridade dos trabalhadores foi o fator que mais contribuiu para o aumento de salários entre 1988 e 2013. O facto de o salário médio dos graduados do ensino superior ter sofrido uma quebra acentuada entre 2002 e 2017 pode ter contribuído para a estagnação do salário médio. Por outro lado, dado o peso da escolaridade na explicação da dispersão salarial em Portugal (Carneiro, 2008), a queda do salário médio dos indivíduos com maior nível de escolaridade pode também ter contribuído para a compressão salarial observada. Assim, e ao contrário do que se poderia esperar, a expansão da educação não parece ter resultado num aumento da dispersão salarial.

No entanto, não se pode concluir que um curso superior perdeu importância como fator de proteção em relação aos salários baixos a partir de resultados descritivos. Este tipo de análise (descritiva, não condicionada) não nos permite estudar os mesmos indivíduos ao longo do tempo ou indivíduos com as mesmas características. No caso da escolaridade, a diminuição do salário médio resulta, em grande medida, do facto de a idade média dos graduados do ensino superior, em 2017, ser mais baixa do que a dos indivíduos com esse nível de escolaridade em 2002 – e de a idade estar positivamente associada aos salários. Acresce a isso o facto de os jovens das gerações mais recentes terem tido a sua entrada no mercado de trabalho marcada por duas fases de contração económica (uma delas muito severa), o que determina que os atuais jovens graduados do ensino superior auferam salários inferiores aos seus pares do início do século. É ainda de salientar que os trabalhadores com o 9.º ano de escolaridade foram os mais penalizados entre 2002 e 2017, o que está de acordo com a hipótese de que os trabalhadores com qualificações intermédias têm sido os mais ‘prejudicados’ pelas recentes transformações no mercado de trabalho.

Apesar de não parecer ter havido um processo inequívoco de polarização do emprego entre os trabalhadores a tempo completo com remuneração completa, em quem este estudo se foca, o grupo dos profissionais qualificados (nível intermédio na hierarquia das qualificações) foi a categoria que apresentou maior variação (negativa) no seu peso relativo na amostra ao longo do período de 2002-2017. Este resultado pode ajudar a explicar a evolução do salário médio, tanto mais que os salários dos trabalhadores no P90 tiveram um crescimento salarial entre 2002 e 2017 inferior à média geral.

A rigidez à descida dos salários nominais é outra possível explicação para a estagnação dos salários: como as empresas sabem que é difícil implementar cortes salariais em períodos de contração económica, também não os sobem em períodos de expansão. Em Portugal, o salário médio praticamente não subiu na recuperação económica observada desde 2013, apesar de o salário médio ter diminuído 5% entre 2010 e 2013, sendo que este valor pode subestimar o valor da queda dos salários. Se no período de contração económica os trabalhadores menos qualificados foram mais afetados pelo desemprego, como é provável, a sua saída do mercado de trabalho favoreceria um aumento do salário médio. Por outras palavras, uma eventual rigidez à descida não parece ter sido a principal razão para a estagnação dos salários na fase de recuperação económica.

Referências

- Abraham, K.G., Spletzer, J.R. e Stewart, J.C. (1998), “Divergent Trends in Alternative Wage Series”, in J. Haltiwanger, M.E. Manser e R. Topel (eds.), *Labor Statistics Measurement Issues*, (pp. 293-325), University of Chicago Press.
- Alexandre, f., Bação, p., Cerejeira, j., Costa, h. e Portela, M. (2020), “Minimum Wage and Financially Distressed Firms: Another One Bites the Dust”, *IZA Discussion Paper* No. 13526.
- Alves, N., Cardoso, F. e Monteiro, N. (2020), “Uma caracterização da desigualdade do rendimento e do consumo em Portugal”, *Revista de Estudos Económicos*, 6(1), Banco de Portugal, Lisboa.
- Cardoso, A.R. (1998), “Earnings inequality in Portugal: High and rising?”, *Review of Income and Wealth*, 3: 325-343.
- Carneiro, P. (2008), “Equality of Opportunity and Educational Achievement in Portugal”, *Portuguese Economic Journal*, 7(1): 17-41.
- Centeno, M., Duarte, C. e Novo, A.A. (2011), “The impact of the minimum wage on low-wage earners”, *Economic Bulletin Autumn 2011*, Banco de Portugal, Lisboa.

- Lemieux, T., MacLeod, W.B. e Parent, D. (2009), "Performance Pay and Wage Inequality", *Quarterly Journal of Economics*, 124(1): 1-49.
- Machado, J. e Mata, J. (2001), "Earning Functions in Portugal 1982-1994: Evidence from Quintile Regressions", *Empirical Economics*, 26 (1): 115-134.
- Myck, M., Morawski, L. e Mycielski, J. (2006), "Employment fluctuations and dynamics of the aggregate average wage in Poland 1996-2003", *IZA Discussion Papers*, No. 2456, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn.
- OCDE [Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento] (2020), *Average annual wages* (indicator), stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=AV_AN_WAGE&lang=en#
- OCDE (2018a), *OECD Employment Outlook 2018*, OECD Publishing, Paris.
- Portugal, P., Raposo, P.S. e Reis, H. (2018), "The distribution of wages and wage inequality", *Economic Bulletin and Financial Stability Report Articles and Banco de Portugal Economic Studies*.

