

Joana Maria Pereira Veloso

A Desigualdade Salarial em Portugal

2014



UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FEUC FACULDADE DE ECONOMIA
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Joana Maria Pereira Veloso

A Desigualdade Salarial em Portugal

Trabalho Projecto de Mestrado em Economia, na especialidade de Economia Industrial, apresentado à Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra para obtenção do grau de Mestre

Orientadora: Prof. Doutora Margarida Antunes

Presidente: Prof. Doutor Luís Lopes

Arguente: Prof. Doutora Clara Murteira

Coimbra, 2014

AGRADECIMENTOS

Agradeço à minha família pelo apoio incondicional demonstrado durante esta etapa.

Agradeço também à minha orientadora, Prof. Doutora Margarida Antunes, pela disponibilidade, empenho e paciência demonstrados ao longo da elaboração deste Trabalho de Projecto.

“Earth provides enough to satisfy every need, but not every man’s greed”

Mahatma Gandhi

RESUMO

A desigualdade salarial é um tema de grande importância na economia mundial pois origina problemas sociais, políticos, de crescimento e de eficiência económica. Procurou-se caracterizar Portugal em termos de desigualdade salarial entre 1985 e 2009 tanto a nível interno como em contexto europeu.

Assim, analisou-se a evolução da desigualdade salarial em Portugal, entre 1985 e 2009, onde foi possível inferir que esta tem vindo a aumentar e que enquanto na primeira metade da distribuição a desigualdade salarial diminuiu, na segunda metade verifica-se um afastamento entre os ganhos dos trabalhadores medianos e os dos trabalhadores do extremo superior da distribuição. Posteriormente, identificam-se os factores mais relevantes para esta evolução. As habilitações literárias e a categoria profissional foram as variáveis mais significativas do lado da oferta de trabalho, a região e a dimensão da empresa do lado da procura de trabalho. Para efectuar esta caracterização recorreu-se ao estudo elaborado por Rodrigues *et al* (2012).

De forma complementar a esta análise realizou-se um estudo empírico com o objectivo de compreender qual a posição ocupada por Portugal em termos de desigualdade salarial no contexto da Europa a quinze (EU-15). Para tal, utilizaram-se as séries estatísticas sobre as remunerações existentes na base de dados do Eurostat, disponíveis para os anos de 2002, 2006 e 2010. Procedeu-se então ao cálculo e análise da desigualdade intragrupos e da desigualdade intergrupos. De forma complementar, e com o objectivo de integrar o caso português em contexto europeu, calculou-se o ganho horário médio de cada país para o ano de 2010.

Assim, foi possível compreender que na origem da desigualdade salarial da UE-15 estão as diferenças existentes entre os trabalhadores menos qualificados, entre os mais novos e entre os trabalhadores com menos anos de experiência. Foi possível apurar também que Portugal se tem destacado através de um aumento da desigualdade salarial, diferenciando-se dos restantes países da UE-15 sendo necessário ter em conta este facto no delineamento das políticas económicas. Macroeconomicamente, o aumento da desigualdade salarial a privilegiar os rendimentos mais elevados penaliza os níveis de procura agregada, consumo e investimento ao favorecer os grupos de trabalhadores com propensão marginal ao consumo menor. Atenuar a desigualdade salarial é um primeiro passo para estimular a procura agregada, e consecutivamente o crescimento económico.

ABSTRACT

Wage inequality is a topic of great importance in the world of economy because it is responsible for social, political, and economic growth efficiency issues. This work aims to characterize Portugal in terms of wage inequality from 1985 to 2009, both internally and in the context of Europe.

After analyzing the evolution of wage inequality in Portugal, between 1985 and 2009, it was possible to infer that it is increasing and that while wage inequality decreased in the first half of the distribution, in the second half there is an increased distancing between the earnings of median workers and the workers on the far top of the distribution. Subsequently, this research identified the most relevant factors to these developments. Educational qualifications and professional category were the most significant variables on the labor supply side, while region and company size were the most relevant on the labor demand side. This characterization process is based on research work by Rao et al (2012).

In order to complement this analysis, an empirical study was conducted with the aim of understanding Portugal's position in terms of wage inequality in the context of the EU-15. This study was based on the remuneration statistical series present in the public Eurostat database, available for the years 2002, 2006 and 2010. With this data, it was possible to analyze and calculate both intra-group and inter-group inequality. In a complementary manner, and with the aim of integrating the Portuguese case in the European context, we also calculated the average hourly earnings for each country in 2010.

Thus, it was possible to understand that at the origin of wage inequality in the EU-15 are the existing differences between low-skilled workers, younger workers and also among workers with fewer years of experience. It was also possible to determine that Portugal has distinguished itself through an increase in wage inequality, differentiating itself from other countries in the EU-15 and this fact should be taken into account in the design of economic policies. Macroeconomically, the increase in wage inequality in favor of higher income penalizes the levels of aggregate demand, consumption and investment by encouraging groups of workers with marginal propensity to lower consumption. Reducing wage inequality is a first step to stimulate aggregate demand, and subsequently economic growth.

ÍNDICE

AGRADECIMENTOS	ii
RESUMO	iii
ABSTRACT.....	iv
ÍNDICE	v
INDÍCE DE GRÁFICOS.....	vi
1. INTRODUÇÃO	1
2. DESIGUALDADE SALARIAL EM PORTUGAL.....	3
2.1. Factores Determinantes da Desigualdade Salarial	3
2.2. Evolução da Desigualdade Salarial em Portugal	5
2.3. Principais Factores Explicativos da Evolução da Desigualdade Salarial em Portugal – Resultados de Alguns Estudos	9
3. DESIGUALDADE SALARIAL DA UE-15 E O CASO PORTUGUÊS – um estudo empírico .	14
3.1. Metodologia	14
3.2. Estudo Empírico – Desigualdades Intragrupo	15
3.3. Estudo Empírico – Desigualdade Intergrupos.....	20
4. CONCLUSÃO	22
5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	24
6. ANEXOS	25

INDÍCE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Ganho Horário Médio, UE-15, em euros.	25
Gráfico 2 Estrutura da População Empregada, UE-15, Género.	25
Gráfico 3 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Género, em euros	26
Gráfico 4 Ganho Horário Médio, UE-15, Género, em euros, 2010.....	26
Gráfico 5 Estrutura da População Empregada, UE-15, Idade	27
Gráfico 6 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Idade, em euros.	27
Gráfico 7 Ganho Horário Médio, UE-15, Idade, em euros, 2010.....	28
Gráfico 8 Estrutura da População Empregada, UE-15, Habilitações Literárias	28
Gráfico 9 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Habilitações Literárias, em euros	29
Gráfico 10 Ganho Horário Médio, UE-15, Habilitações Literárias, em euros, 2010	29
Gráfico 11 Estrutura da População Empregada, UE-15, Profissão.	30
Gráfico 12 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Profissão, em euros.	31
Gráfico 13 Ganho Horário Médio, UE-15, Profissões, em euros, 2010.	32
Gráfico 14 Estrutura da População Empregada, UE-15, Tempo de Serviço	33
Gráfico 15 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Tempo de Serviço, em euros..	33
Gráfico 16 Ganho Horário Médio, UE-15, Tempo de Serviço, em euros, 2010.	34
Gráfico 17 Estrutura da População Empregada, UE-15, Contrato.	35
Gráfico 18 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Contrato, em euros.....	35
Gráfico 19 Ganho Horário Médio, UE-15, Contrato, em euros, 2010.	36
Gráfico 20 Estrutura da População Empregada, UE-15, Dimensão da Empresa.	36
Gráfico 21 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Dimensão da Empresa, em euros.....	37
Gráfico 22 Ganho Horário Médio, UE-15, Dimensão da Empresa, em euros, 2010.	37
Gráfico 23 Desigualdade Intergrupos, 2010.....	38

1. INTRODUÇÃO

Diferentes instituições internacionais e nacionais caracterizam Portugal como um país de elevada desigualdade salarial. Brandolini *et al* (2011), através do cálculo do Índice de Gini¹ para os ganhos brutos mensais, classificam Portugal como o país mais desigual de entre os vinte e quatro países em análise (UE-25 excepto Malta). Já Rodrigues *et al* (2012) colocam-no em quarto lugar no cálculo do Índice de Gini para a UE-27, também quanto aos ganhos brutos mensais.

Desde 1982 que se tem verificado um aumento deste tipo de desigualdade, após 1995 observou-se também uma diminuição da desigualdade salarial na base da distribuição acompanhada por um aumento da desigualdade no seu topo.

É notório, pela vasta bibliografia disponível, o esforço efectuado para compreender os factores que interferem na desigualdade salarial de um país. A importância deste tema prende-se com o bem-estar social, uma vez que uma elevada desigualdade salarial está associada a uma elevada desigualdade dos rendimentos disponíveis das famílias, o que por sua vez conduz à existência de desigualdades no consumo das famílias, que pode desencadear problemas sociais, políticos, de crescimento e de eficiência económica (Katz e Autor, 1998).

Alguns dos problemas sociais associados à desigualdade salarial passam por situações extremas como o álcool, a droga, e também por problemas de saúde, quer físicos quer mentais (obesidade, depressão, entre outros). Relativamente aos problemas políticos podemos enumerar a corrupção, os “lobbies” e o “rent-seeking” que associados ao aumento do poder político do sector empresarial e dos seus representantes conduzem a que as políticas adoptadas beneficiem os interesses de certas empresas e mais uma vez, dos seus representantes, não beneficiando os trabalhadores da base. Todos estes factores levam a que exista uma elevada concentração de rendimento numa fracção muito pequena da sociedade, de forma ineficiente, o que contrai a procura agregada.

A desigualdade salarial existente no nosso país está relacionada com o modelo económico vigente, o modelo da economia global. Antunes (2014) alerta para a

¹ O Índice de Gini é utilizado para medir a desigualdade. Quanto mais elevado for o resultado, mais desigual é a distribuição. O Índice de Gini varia entre zero e um, sendo que zero corresponde à completa igualdade e um à completa desigualdade.

desvalorização relativa dos rendimentos salariais, que ocorre desde a década de 1980, simultaneamente com o aumento significativo dos salários dos trabalhadores mais qualificados e/ou que ocupam cargos de topo no sector empresarial. Conjuntamente, estas duas condições têm conduzido ao crescimento da desigualdade salarial, principalmente nas economias ocidentais. Antunes (2014) apresenta também duas visões explicativas sobre a desvalorização relativa dos rendimentos salariais. Uma das correntes defende os factores relacionados com a evolução “natural” associada à globalização económica e ao desenvolvimento tecnológico, a outra argumenta com factores relacionados com a decisão e escolha política e de política económica que incluem a reconfiguração da concepção do mercado de trabalho e a liberalização e financeirização da economia.

É assim importante analisar a desigualdade salarial em Portugal e integrar essa análise em contexto europeu. Será este o objectivo deste Trabalho de Projecto.

Assim, no ponto dois, serão discutidos diferentes contributos, quer de ordem teórica quer empírica, para a compreensão da desigualdade salarial em Portugal, país que apresenta um dos níveis mais elevados de entre as economias ocidentais. Analisar-se-á também a desigualdade salarial em Portugal a partir de indicadores de desigualdade, bem como as suas variáveis explicativas mais importantes dando destaque nesta matéria a Rodrigues *et al* (2012).

No ponto três, analisar-se-á a desigualdade salarial na UE-15 através de um estudo empírico no qual se utilizam os dados estatísticos do Eurostat sobre a estrutura de ganhos (população e condições sociais – mercado de trabalho – ganhos) para os anos de 2002, 2006 e 2010, utilizando como medida de desigualdade o coeficiente de variação.

2. DESIGUALDADE SALARIAL EM PORTUGAL

2.1. Factores Determinantes da Desigualdade Salarial

O modelo económico global, vigente desde 1980, tem conduzido à alteração da repartição funcional do rendimento através da desvalorização relativa dos rendimentos salariais, coexistente com o aumento significativo dos salários dos trabalhadores mais qualificados e dos trabalhadores que ocupam lugares de topo no sector empresarial. Isto mostra a degradação das condições salariais dos outros trabalhadores e conseqüentemente o aumento da desigualdade salarial (Antunes, 2014).

Na literatura económica, há duas visões explicativas para esta alteração: uma associada a factores de ordem "natural" ligados ao desenvolvimento tecnológico e à globalização económica e a outra baseada em factores de ordem política que têm a ver com a decisão e escolha política e de política económica.

Os factores de ordem "natural" são de origem neoclássica e apresentados normalmente por instituições internacionais (FMI, Comissão Europeia). Incluem o progresso técnico e a globalização económica. O progresso técnico tem conduzido à utilização de técnicas relativamente mais intensivas em capital e em trabalhadores qualificados e a globalização económica tem favorecido os factores produtivos mais móveis internacionalmente, isto é, o capital e os trabalhadores mais qualificados. Os trabalhadores menos qualificados não têm sido beneficiados, bem pelo contrário, uma vez que a mobilidade do capital em busca de minimização de custos/maximização de rendimento à escala global tem conduzido a uma elevada competitividade salarial. Ambos os movimentos ajudam a explicar a desigualdade salarial nas economias ocidentais (Antunes, 2014).

Por outro lado, os factores de ordem política estão associados à decisão e escolha política e de política económica. Nos factores de ordem política inclui-se a nova concepção do mercado de trabalho e a liberalização e financeirização da economia. Com o modelo económico presente, o mercado de trabalho é visto através da sua concepção neoclássica, uma visão mecânica do mercado de trabalho assente na dinâmica da oferta e procura. Desta forma, o trabalho é percebido como uma mercadoria e a relação salarial como uma relação de mercado. De acordo com esta teoria, a economia estará sempre em pleno emprego e a

haver desemprego ele é de origem comportamental ou devido a “imperfeições” existentes no mercado de trabalho, que podem ser exógenas ou endógenas. Como factores exógenos pode-se enumerar o subsídio de desemprego, a legislação laboral o salário mínimo e os sindicatos, como factor endógeno pode-se referir a circulação imperfeita de informação. (Antunes, 2014)

O exemplo dos sindicatos é bastante elucidativo sobre a influência das externalidades no mercado de trabalho português. Os sindicatos têm um papel importante na redução da desigualdade salarial, pois uma redução na cobertura dos sindicatos está associada ao aumento da desigualdade salarial, particularmente na base da distribuição pois a legislação portuguesa permite aos sindicatos a negociação sobre vários aspectos, entre eles os salários, (Novo e Centeno, 2009).

Smith (2001) já defendia esta concepção do mercado de trabalho ao indicar que as diferenças salariais são determinadas por factores competitivos, por características relacionadas com os trabalhadores e por factores institucionais que regulam o mercado de trabalho. Segundo este autor, a interacção entre a oferta e a procura de trabalho seria a principal explicação para as alterações salariais, uma vez que as alterações na procura de determinadas profissões ou características específicas do trabalho poderiam gerar diferenças salariais que a rápida resposta da oferta tenderia a equilibrar, no longo prazo, quando não existissem mecanismos institucionais que interferissem neste mercado.

Antunes (2014) refere ainda que com esta perspectiva do mercado de trabalho, o salário passou a ser concebido como um custo de produção e não como uma componente do rendimento capaz de assegurar fluxos elevados e estáveis de procura agregada. A adopção da concepção neoclássica do mercado de trabalho tem sido notória nas políticas adoptadas pelas entidades internacionais, europeias e nacionais na definição da política salarial. As políticas delineadas neste contexto, nomeadamente na Estratégia Europeia para o Emprego, desencadeiam condições para a “manutenção de postos de trabalho pouco qualificados, para o aumento de contratos temporários e para a contenção ou mesmo redução de salários, através do aumento da oferta de mão-de-obra ou por pressões directas sobre o nível salarial”. (Antunes, 2014)

Ainda dentro dos factores de ordem política, a liberalização da economia permitiu às multinacionais combinar diversas vantagens comparadas de diferentes países para conseguirem aumentar a sua competitividade global no mercado mundial. Desta forma, o

investimento directo estrangeiro, as deslocalizações produtivas e a criação de zonas económicas especiais intensificaram-se, conduzindo à pressão salarial, principalmente de trabalhadores pouco qualificados ou que ocupam posições intermédias no sector industrial de bens transaccionáveis.

Por fim, a financeirização da economia alterou a visão da empresa que passou em muitos casos a ser considerada como um activo financeiro com valor bolsista, determinado em mercados financeiros, em detrimento de um valor produtivo. Com esta alteração, o objectivo primordial passou a ser a maximização dos dividendos e a maximização do valor bolsista em detrimento dos objectivos ligados à actividade produtiva, uma vez que os trabalhadores de topo, da direcção das empresas, são beneficiados também eles com a concretização daqueles objectivos, através da atribuição de prémios de desempenho elevados. Em situações de risco da rentabilidade do investimento grande parte das estratégias adoptadas passam pelo despedimento ou pela contenção salarial. Assim, o trabalho é considerado uma variável de ajustamento e alvo de transferência dos riscos da actividade produtiva (financeira).

Deste modo, com a liberalização e financeirização da economia, associadas à globalização económica, tem havido uma reconfiguração da repartição do rendimento no interior das empresas em detrimento dos rendimentos salariais dos trabalhadores de base sem que tenham existido necessariamente alterações produtivas.

A desigualdade salarial é assim fruto do modelo económico vigente e das escolhas dos decisores políticos nacionais e internacionais. Em conjunto estes factores influenciam o nível de desigualdade salarial que se faz sentir nos diversos países. Para tentar explicar este tipo de desigualdade utilizam-se variáveis explicativas caracterizadoras da oferta e da procura de trabalho, assim como factores de ordem institucional. Compreender e explicar a evolução destas variáveis conjuntamente com a evolução política é um primeiro passo para que se possa atenuar a desigualdade salarial existente e assim eliminar os problemas sociais, políticos, de crescimento e eficiência económica que daí advêm.

2.2. Evolução da Desigualdade Salarial em Portugal

Neste ponto pretende-se caracterizar e explicar a evolução da desigualdade salarial em Portugal entre 1985 e 2009 e compreender quais os factores que mais contribuíram para essa desigualdade. Será utilizado o trabalho de Rodrigues *et al* (2012) no

qual se analisa a desigualdade salarial em Portugal a partir do ganho mensal (remuneração-base, prémios e subsídios regulares e remunerações por trabalho suplementar), cujos dados têm como fonte os Quadros de Pessoal.

O ganho mensal dos trabalhadores aumentou no período em análise, destacando-se três fases de crescimento salarial: entre 1985 e 1994 com um crescimento médio anual de 3,9%, entre 1994 e 2000 onde foi de 1,8% e, por fim, entre 2000 e 2009 em que houve um aumento menos significativo, abaixo de 1,3%.

Pode-se recorrer agora ao estudo de alguns dos indicadores mais utilizados no estudo da problemática das desigualdades salariais, o rácio de “shares” e o rácio de percentis. Estes rácios concedem-nos uma base introdutória para o estudo das desigualdades salariais evidenciando em linhas gerais a estrutura salarial da população, assim como a dimensão das suas diferenças.

Através da análise da evolução dos “shares” do ganho mensal por decis, entre 1985 e 2009 verifica-se a estagnação dos salários de todos os decis à exceção do décimo decil, ou seja, dos 10% de trabalhadores mais bem remunerados, o que se traduz num aumento da desigualdade salarial entre os trabalhadores pertencentes ao último decil e os restantes trabalhadores. É de salientar que os 10% de trabalhadores mais bem remunerados auferiam em 2009 cerca de 30% da massa salarial, tendo sido o grupo em que se verificaram maiores diferenças em relação a 1985, ano em que se situava em 24%.

A evolução destes “shares” no período em estudo, utilizando o ano de 1985 como ano base (1985=100), mostra que a maior evolução salarial foi sentida pelos trabalhadores do décimo decil, no entanto também é visível que o segundo maior crescimento salarial foi sentido nos trabalhadores pertencentes ao primeiro decil.

Os rácios S80/S20 e S90/S10 são também bastante elucidativos no que toca à evolução da desigualdade salarial num país. O rácio S80/S20 indica a proporção do ganho médio mensal total recebido pelos 20% da população que auferem salários mais altos (último quintil) em relação ao recebido pelos 20% na posição oposta (primeiro quintil). O rácio S90/S10 é a proporção de ganho médio mensal total recebido pelos 10% da população com salários mais altos (último decil) em relação ao recebido pelos 10% menos bem pagos (primeiro decil).

Ao analisar a evolução comparativa destes rácios verifica-se que o aumento das desigualdades salariais ao longo do período se deve essencialmente ao aumento do ganho

mensal dos trabalhadores do último decil e que, nos anos em que se verificou uma redução das desigualdades, foi também em função da redução dos salários mais altos. Em 1985, o último quintil ganhava cerca de 3,9 vezes mais do que o primeiro quintil da distribuição, a mais baixa proporção observada, e em 2009 esta diferença era já de aproximadamente 4,8. Comparando o décimo decil com o primeiro decil, em 1985, o último decil ganhava cerca de 5,8 vezes mais do que o primeiro decil e, em 2009, este valor subiu para 6,74 (ver Tabela 1). Ao analisar a evolução dos “shares” do primeiro e quinto quintil em separado, tendo como base o ano de 1985 (1985=100), é perceptível a redução do “share” dos salários dos trabalhadores do primeiro quintil que passa para 94,8, em 2009, e um aumento do dos trabalhadores do último quintil, que sobe para 115,8, em 2009.

Tabela 1 Rácios S80/S20, S90/S10, P90/P10, P95/P05, P99/P01, Portugal, 1985-2009

	S80/S20	S90/S10	P90/P10	P95/P05	P99/P01
1985	3,89	5,79	3,11	4,82	11,75
1986	3,96	5,89	3,14	4,92	12,06
1987	3,99	5,80	3,13	4,84	12,28
1988	4,01	5,73	3,20	4,77	11,37
1989	4,09	5,82	3,26	4,82	10,70
1991	4,35	6,20	3,38	4,92	11,82
1992	4,67	6,76	3,60	5,30	12,90
1993	4,74	6,81	3,72	5,19	13,30
1994	4,84	6,94	3,85	5,09	13,32
1995	4,72	6,71	3,81	5,04	12,39
1996	4,74	6,76	3,80	5,12	11,82
1997	4,67	6,61	3,77	5,08	11,21
1998	4,65	6,59	3,79	5,22	10,43
1999	4,61	6,54	3,78	5,21	10,09
2000	4,65	6,58	3,79	5,35	10,00
2002	4,75	6,79	3,82	5,50	10,46
2003	4,82	6,90	3,85	5,62	10,68
2004	4,89	7,00	3,93	5,69	10,88
2005	4,95	7,10	3,94	5,76	11,01
2006	4,93	7,08	3,92	5,76	11,00
2007	4,85	6,94	3,89	5,70	10,71
2008	4,85	6,94	3,84	5,63	10,69
2009	4,76	6,74	3,81	5,49	10,32

Fonte: Quadros de Pessoal, MSSS/GET 1985-2009 in Rodrigues et al (2012)

Outro rácio normalmente utilizado neste tipo de estudo é o rácio de percentis. O rácio de percentis compara os ganhos dos indivíduos entre percentis, por exemplo, o rácio P99/P01 compara os ganhos dos indivíduos no percentil 99 e os do percentil 1, o P95/P05 os ganhos dos indivíduos no percentil 95 com os do percentil 5 e o rácio P90/P10 compara os ganhos dos indivíduos no percentil 90 e no percentil 10.

Desta forma, para se comparar os ganhos dos indivíduos dos percentis superiores da distribuição com os ganhos dos indivíduos dos percentis inferiores analisa-se a evolução dos rácios P99/01, P95/P05 e P90/P10. Neste caso, entre 1985 e 2009, verifica-se um aumento dos rácios P95/P05 e P90/P10, embora não muito significativa. Já a evolução do rácio P99/P01 indica uma redução deste, embora o seu comportamento tivesse sido bastante oscilatório neste período (ver Tabela 1). Assim, também através destes indicadores se nota modificações na desigualdade salarial a favor das remunerações mais elevadas.

Analisando os trabalhadores do extremo da distribuição e os trabalhadores da parte central (Rácios P50/P10, P50/P05, P50/P01 e P99/50, P95/50, P90/50), verifica-se uma convergência entre os trabalhadores de mais baixos salários e os trabalhadores de salários medianos e um afastamento entre os trabalhadores de maiores salários e os trabalhadores de salários medianos, ou seja, existe um aumento das desigualdades na segunda metade da distribuição.

Desta forma, na primeira metade da distribuição de ganhos, os rácios P50/P10 e P50/P05 têm um comportamento relativamente estável ao longo da análise, enquanto o rácio P50/P01 sofreu uma descida acentuada. Em 1985 os trabalhadores do percentil cinquenta ganhavam mais 2,9 vezes que os trabalhadores do percentil um e em 2009 os primeiros ganhavam apenas 1,7 vezes mais que os segundos.

Já na segunda metade da distribuição de ganhos, verificou-se um crescimento acentuado no rácio P99/P50, uma vez que em 1985 os trabalhadores do percentil noventa e nove ganhavam 4,1 vezes mais que os trabalhadores do percentil cinquenta e, em 2009, os primeiros ganhavam 6,3 vezes mais que os últimos. O rácio P90/P50, tal como os rácios P50/P10 e P50/P05, tem um comportamento relativamente estável nos anos em análise, enquanto o rácio P95/P50 apresenta uma subida não desprezível.

A leitura destes rácios indica-nos que a desigualdade entre os extremos da distribuição tem vindo a aumentar, como é perceptível pela evolução dos rácios S20/S80 e

S10/S90. Os rácios de percentis vêm confirmar estes resultados e acrescentar que enquanto na primeira metade da distribuição se verifica uma diminuição da desigualdade salarial, na segunda metade verifica-se um aumento deste tipo de desigualdade, o que é notório pelo afastamento entre os ganhos dos trabalhadores medianos face aos trabalhadores do extremo superior da distribuição; isto é visível pelo aumento dos rácios P99/P50 e P95/P50.

Daqui pode inferir-se que os ganhos mais elevados têm um grande peso na dimensão da desigualdade salarial em Portugal.

2.3. Principais Factores Explicativos da Evolução da Desigualdade Salarial em Portugal – Resultados de Alguns Estudos

Neste ponto pretende-se identificar os factores que mais contribuem para a desigualdade salarial em Portugal utilizando alguma bibliografia disponível. É importante a exploração de variáveis caracterizadoras da desigualdade salarial e, para tal, utilizam-se variáveis caracterizadoras dos dois lados do mercado de trabalho: variáveis caracterizadoras do trabalhador – oferta (género, idade, habilitações literárias, qualificações, profissões e antiguidade) – e as variáveis caracterizadoras da empresa – procura (região, dimensão da empresa e sector de actividade).

Existem diversas contribuições bibliográficas que abordam os factores explicativos da desigualdade salarial em Portugal, nem todas identificam os mesmos factores explicativos, seja pela fonte estatística utilizada, pela metodologia utilizada ou pelos anos analisados. Apesar desta heterogeneidade de correntes, todos os estudos contribuem de forma positiva para o estudo da desigualdade salarial em Portugal.

Fields (2003) destaca a profissão, as habilitações literárias e o sector de actividade como os principais factores na explicação do nível de desigualdade salarial, admitindo que a profissão contribui com 23% para o nível de desigualdade salarial e a educação e o sector de actividade com 11% cada. No total, o modelo de Fields explica 70% do nível de desigualdade salarial.

Em GEP/MTSS (2009), analisa-se a evolução da desigualdade salarial nos anos 1995, 2002 e 2006. As variáveis mais significativas foram a idade, o sector de actividade e a profissão. As habilitações literárias foram apontadas como um factor importante na evolução da desigualdade nos anos de 1990, especialmente o prémio auferido por quem tem habilitações correspondentes ao ensino superior.

Novo e Centeno (2009) também realçam a influência da educação (licenciado ou não licenciado) na desigualdade salarial. Estes autores referem que, entre 1982 e 1995, a oferta de trabalhadores com ensino universitário era baixa, contrariamente ao que ocorre após 1995. A procura de trabalhadores licenciados manteve-se elevada em todo o período, pois foi um período de integração económica (inicialmente com a União Europeia e, posteriormente, com a globalização). Segundo os autores, estas forças de mercado ajudam a explicar a evolução da desigualdade, tanto no topo como na base da distribuição. Até 1995, a desigualdade foi mais elevada no topo da distribuição, após 1995 observou-se um aumento da oferta enquanto a procura se manteve constante.

Rodrigues *et al* (2012) destacam a importância das qualificações (49,6%), da profissão (42,6%) e das habilitações (31,4%) na explicação da desigualdade salarial em Portugal. Estes resultados coincidem com Fields (2003) na significância das variáveis habilitações e profissão, indo ao encontro também do GEP/MTSS no caso desta última variável.

É de salientar que tanto o estudo de Fields (2003) como o do GEP/MTSS (2009) atribuem uma elevada importância à variável sector de actividade, o que não sucede no estudo apresentado por Rodrigues *et al* (2012), em que a variável sector de actividade apenas explica 1,5% da desigualdade salarial.

Uma análise mais pormenorizada permite-nos aprofundar o nosso entendimento acerca da desigualdade salarial em Portugal. Para o fazer recorrer-se-á de novo a Rodrigues *et al* (2012), o estudo mais completo ao exibir uma abordagem bastante detalhada sobre a desigualdade salarial em Portugal para os anos de 1994, 2000 e 2009.

Iniciemos então a análise dos factores caracterizadores da oferta de trabalho. Relativamente ao género verifica-se um decréscimo relativo da população masculina empregada e um aumento da população feminina, sendo que os homens continuam a representar uma maior percentagem de população empregada, em 2009 representavam 56%. É notória uma atenuação dos desequilíbrios salariais, em 1994 o salário relativo das mulheres comparativamente ao ganho médio era de 82% passando para 87% em 2009. Os homens mantiveram em toda a análise salários superiores ao ganho médio e apresentaram uma desigualdade salarial entre eles maior do que a que existe no universo das mulheres, mas a diferença não é significativa. A variável género não aparece assim como um factor

importante para estudar as desigualdades salariais intergrupo (ver ponto 3), reflectindo apenas 3,6% da desigualdade explicada.

Quando analisamos a variável idade é notório um decréscimo da população empregada mais jovem e uma intensificação das camadas mais envelhecidas. Observa-se um crescimento do ganho médio mensal até à classe etária dos 45-54 anos, classe em que se atinge o valor máximo para os anos 1994 e 2000. Em 2009, verifica-se uma diminuição do ganho mensal em relação ao ganho médio em todos os escalões etários, sendo o grupo dos 65 anos e mais a auferir a média mais elevada. É neste grupo etário que se encontra o maior aumento de desigualdade salarial nos anos analisados, no entanto é uma classe que representa uma pequena parte da população empregada (apenas 1%). Quanto aos restantes grupos etários, verifica-se uma redução na desigualdade nas camadas mais jovens (16-34 anos) e um aumento nas classes etárias com mais de 35 anos. Apesar de existirem diferenças de níveis salariais entre os grupos etários, o factor idade parece contribuir pouco para explicar a desigualdade salarial, representando somente 5,8% da desigualdade intergrupo explicada. As diferenças detectadas reflectem a evolução tradicional do nível salarial: salários relativamente mais baixos para os trabalhadores mais jovens, em início de carreira, e salários relativamente mais elevados e mais diferenciados para os trabalhadores com mais idade.

Analise-se agora a repartição da população empregada por habilitações literárias. Verifica-se um decréscimo dos trabalhadores com o ensino básico e um aumento de trabalhadores com o ensino secundário e ensino superior na população activa, o que traduz uma melhoria dos níveis de educação no mercado de trabalho. Observa-se também uma elevada desigualdade salarial que premeia os trabalhadores com mais escolaridade, ao mesmo tempo que os trabalhadores que possuem apenas o ensino básico ou secundário experienciaram uma redução de desigualdade salarial no período analisado. Ao contrário do caso anterior, não se pode negligenciar esta variável na explicação da desigualdade salarial, sendo que esta explica 31,4% da desigualdade intergrupo.

No que respeita às qualificações, verifica-se uma redução dos trabalhadores menos qualificados contrariamente ao grupo dos trabalhadores pertencentes aos quadros superiores e quadros médios, que mais do que duplica ao longo do período em análise. Em relação aos ganhos e aos níveis de desigualdade salarial, para os quadros superiores e para os quadros médios verifica-se uma diminuição da diferença entre o seu ganho e o ganho

médio dos trabalhadores ao longo dos três anos analisados, apesar de em todos eles o ganho relativo ser elevado. É também evidente o aumento da desigualdade salarial intragrupo nos grupos já referidos, contrariamente ao que acontece com os trabalhadores menos qualificados que presenciaram uma redução da desigualdade salarial intragrupo e uma redução do seu rendimento face à média. Através das diferenças de ganho relativo entre as categorias analisadas infere-se que este é um elemento bastante importante, o mais importante, para explicar a desigualdade salarial intergrupo justificando quase 50% desta.

Sobre a variável profissões, é de salientar que as categorias profissionais mais representativas da população empregada são o pessoal administrativo e similares, e os operários, artífices e trabalhadores similares, que representam cerca de metade do total dos trabalhadores. A categoria com maior aumento de representatividade foi a do pessoal dos serviços e vendedores, contrariamente à categoria dos operários, artífices e trabalhadores similares que sofreu a maior redução. Os níveis de desigualdade e de ganhos relativos evidenciados para as profissões indicam a forte importância desta variável na explicação da desigualdade salarial intergrupo, cerca de 42,6%.

Ao analisar o factor antiguidade foi possível inferir que cerca de metade da população activa apresentou antiguidade inferior a quatro anos e a sua evolução ao longo do período analisado não foi significativa. É notória uma diminuição dos trabalhadores com vinte ou mais anos na empresa demonstrando uma redução na presença prolongada numa empresa, esta redução é compensada por aumentos nas categorias de antiguidade compreendida entre os dez e os catorze anos e os quinze e os dezanove anos. Em relação à distribuição do rendimento médio, é visível que os trabalhadores há mais anos na empresa auferem ganhos mensais mais elevados, em média 40% mais que o ganho mensal médio. Em contrapartida, os trabalhadores que estavam há menos de um ano na empresa ganhavam apenas 78% do ganho médio. Observando a desigualdade salarial, é evidente que à medida que se avança nas categorias com maiores ganhos relativos mais elevada é a desigualdade salarial, sendo isto mais evidente em 2000 e 2009, à semelhança de outros factores já aqui analisados. Desta forma, quanto maior é a antiguidade, maior é o ganho relativo e maior é a desigualdade salarial. Vale a pena salientar que a desigualdade salarial está a diminuir nos grupos de trabalhadores que permanecem na empresa menos de quatro anos. Apesar de algumas diferenças detectadas entre as diferentes categorias, a antiguidade não consegue explicar convenientemente a desigualdade salarial intergrupo, apenas 8,7%.

Passemos à análise dos factores caracterizadores da procura de trabalho, factores relacionados com a empresa. A região é uma destas variáveis. Existe uma grande assimetria na distribuição da população empregada por regiões: as regiões Norte, Centro e Lisboa apresentam 85% da população empregada em 2009, tornando as restantes regiões pouco significativas. Em relação às disparidades salariais, a região de Lisboa destaca-se com ganhos relativos bastante superiores. As regiões do Norte e do Centro são as que auferem menores ganhos relativos no entanto, a distância que as separa das restantes regiões, excepto Lisboa, são pouco significativas. As regiões de Lisboa e dos Açores são as que apresentam maiores níveis de desigualdade salarial, sendo crescente na primeira. Assim, a variável região não aparece como um factor significativo na explicação da desigualdade salarial intergrupo, representando apenas 8,3% da desigualdade explicada.

Quanto à dimensão da empresa, as médias e grandes empresas apresentam uma pequena parcela das empresas existentes em Portugal mas são responsáveis por 47% do emprego, em 2009. Quanto ao rendimento relativo, este aumenta com a dimensão da empresa atingindo cerca de 35% acima da média nas grandes empresas. Foi possível verificar também que existe uma tendência para o aumento da desigualdade salarial acompanhar a evolução dos salários, que evoluem no mesmo sentido da dimensão da empresa. Isto indica que este factor não pode ser esquecido na explicação da desigualdade salarial intergrupo, já que traduz 14,5% da desigualdade explicada.

Por fim, analisemos a influência do sector de actividade na desigualdade salarial. Verifica-se uma estagnação de população empregada no sector primário, cerca de 2% para os três anos. Já no sector secundário observa-se uma diminuição da população empregada enquanto o sector terciário sofre um aumento. Em 2009, este último sector apresentava 65% da população empregada. Em termos de desigualdade salarial não houve grande variação ao longo dos anos observados. Relativamente ao rendimento médio foi possível inferir que o sector dos serviços é o sector que oferece, em média, remunerações mais elevadas, cerca de 20% acima da média. Apesar desta diferença salarial esta variável apresenta-se com importância reduzida na explicação da desigualdade salarial intergrupo, somente 1,5% de desigualdade explicada.

Através desta exposição segundo Rodrigues *et al* (2012) é possível identificar quais os factores que se mostraram mais significativos na explicação da desigualdade salarial para o período analisado. Do lado da oferta de trabalho, características do

trabalhador, é de salientar a importância das qualificações, profissões e habilitações literárias. No que toca às habilitações literárias é notória uma elevada desigualdade na população empregada que possui níveis habilitacionais superiores; no caso das profissões é relevante a desigualdade observada nos quadros superiores e dirigentes, nos especialistas e profissionais intelectuais e científicos, e também, nos técnicos e profissionais de nível intermédio; por fim, no caso das qualificações, os profissionais mais qualificados são os que têm maior influência no nível de desigualdade.

Já do lado da procura de trabalho, características da empresa, a dimensão da empresa e a região mostram ser as variáveis mais relevantes na explicação da desigualdade salarial. Em relação à dimensão da empresa, foi possível identificar uma tendência para a desigualdade salarial aumentar com o aumento da dimensão das empresas; na variável região, são bastante notórias as disparidades salariais existentes entre a região de Lisboa e as restantes.

3. DESIGUALDADE SALARIAL DA UE-15 E O CASO PORTUGUÊS – um estudo empírico

3.1. Metodologia

A desigualdade salarial em Portugal só pode ser compreendida quando confrontada com a desigualdade salarial existente noutros países com níveis de desenvolvimento semelhante, nomeadamente com outros países da União Europeia.

Neste ponto, pretende-se caracterizar a desigualdade salarial da UE-15² e avaliar a situação portuguesa em contexto europeu. Compreender quais os factores que mais contribuíram para o crescimento da desigualdade salarial é um primeiro passo para que se possam delinear políticas com o objectivo de acentuar este tipo de desigualdade. Esta análise será feita para a UE-15 com o objectivo de poder comparar Portugal a países com níveis de desenvolvimento semelhante ou superior.

Neste âmbito, analisar-se-á a desigualdade intragrupos e a desigualdade intergrupos seguindo de muito perto a metodologia de análise e exposição de Rodrigues *et*

² Alemanha, Áustria, Bélgica, Dinamarca, Espanha, Finlândia, França, Grécia, Irlanda, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal, Reino Unido e Suécia.

al (2012), à excepção da medida de dispersão utilizada que no estudo presente é o coeficiente de variação³.

No caso da desigualdade salarial, a desigualdade intragrupos é a soma da desigualdade salarial existente em cada grupo, ponderada pela importância relativa de cada grupo no conjunto da população total analisada e permite avaliar a desigualdade que haveria caso as diferenças salariais motivadas pela existência de diferentes grupos de dada variável fossem eliminadas. A desigualdade intergrupos corresponde à desigualdade salarial que teríamos se todos os indivíduos num determinado grupo auferissem um rendimento idêntico ao rendimento médio do grupo a que pertence. Nesse caso, a característica definidora de cada grupo seria o único factor explicativo da desigualdade, (Rodrigues *et al*, 2012).

Ir-se-á então, numa primeira fase, analisar a desigualdade intragrupos através da análise de variáveis caracterizadoras do trabalhador – oferta (género, idade, escolaridade, profissão e tempo de serviço) – e aspectos caracterizadores da empresa – procura (contrato, dimensão da empresa e actividade económica). De forma complementar será feita uma análise ao ganho médio de cada país, por variável, para se compreender qual a posição de Portugal no seio da UE-15 tendo em conta as variáveis analisadas. Esta última análise foi realizada para o ano de 2010, ano em que ainda não se faziam sentir de forma acentuada os efeitos económicos e sociais decorrentes da crise das dívidas públicas. Numa fase final, será também calculada e analisada a desigualdade salarial intergrupo.

A variável dependente utilizada será o ganho horário porque permite controlar as diferenças das jornadas de trabalho entre os países. Os dados foram recolhidos do Eurostat, das séries estatísticas sobre a estrutura de ganhos (população e condições sociais – mercado de trabalho – ganhos) para os anos 2002, 2006 e 2010. A análise realizada irá incidir sobre a UE-15, como já foi observado.

3.2. Estudo Empírico – Desigualdades Intragrupo

Através do *Gráfico 1* pode-se compreender que o ganho horário médio aumenta durante o período em análise em praticamente todos os países, com a excepção do Reino Unido, em que se verifica um decréscimo entre 2006 e 2010. Pode-se também inferir que

³ É uma medida da dispersão relativa que exprime o desvio padrão como uma percentagem da média.

Portugal é o país da UE-15 com menor ganho horário em toda a amostra, seguido pela Grécia e Espanha. Em contrapartida, os países onde se verificam maiores ganhos horários são a Dinamarca, a Irlanda e o Luxemburgo. Na Dinamarca, o ganho horário médio em 2010 alcançou os 27,09 euros, em contrapartida, no outro extremo da amostra encontra-se Portugal com um ganho horário médio de 7,71 euros, uma diferença de 19,38 euros, um valor que ultrapassa o salário médio da UE-15, em 16,77 euros.

Analisando o ganho horário médio da UE-15 em 2010, verifica-se que oito dos quinze países em análise têm um ganho horário médio abaixo da média e sete países acima. Portugal possui um ganho horário inferior à média em 9,06 euros e a Dinamarca um salário superior à média em 10,32 euros.

Este gráfico é por si elucidativo das disparidades salariais que existem na UE-15 e da posição ocupada por Portugal neste *ranking*. Analisemos agora os factores que contribuem para estas divergências salariais.

A primeira variável, o género, vem representada no *gráfico 2* e no *gráfico 3*. No *gráfico 2* pode-se analisar a evolução da estrutura da população empregada de acordo com este critério. Verifica-se um decréscimo da população masculina em detrimento da população feminina entre 2006 e 2010. Em 2010, o peso da população empregada feminina alcançou os 47% face a 36% dos anos anteriores enquanto os homens diminuíram a sua participação no mercado de trabalho em cerca de 11%, alcançando os 53% em 2010. Através do *gráfico 3* vê-se que na UE-15 os homens ganham mais do que as mulheres (escala da esquerda) e que a desigualdade intragrupo não é muito elevada em ambos os grupos, estes não se distinguem entre si quanto a este aspecto (escala da direita). É também visível uma diminuição da desigualdade salarial na UE-15 no género masculino enquanto no género feminino é notória uma redução da desigualdade apenas entre 2002 e 2006, que se mantém praticamente igual em 2010, isto em paralelo com a subida do salário horário médio em ambos os grupos. Verifica-se então que o género é uma variável pouco significativa para explicar a desigualdade salarial. Olhando agora Portugal no contexto europeu no que respeita ao género, o *gráfico 4* permite ver que Portugal a par com os restantes países do sul da Europa, apresenta diferenças salariais entre os homens e mulheres menores que os outros países da UE-15, podendo significar isto que este factor é menos importante que naqueles países para explicar as desigualdades salariais. No mesmo gráfico pode-se verificar ainda que, em Portugal, o ganho horário médio para o género

feminino é o mais baixo da UE-15, mantendo-se sempre inferior a metade da média. Para ambos os géneros, a Dinamarca foi em toda a amostra o país com ganhos horários mais elevados.

Em relação à idade, verifica-se pelo *gráfico 5* que a população mais jovem, até aos 39 anos, sofreu uma redução na sua participação no mercado de trabalho entre 2002 e 2010, o que não aconteceu às restantes faixas etárias. É de referir que os trabalhadores com mais de 60 anos são os que ocupam a menor parte da população empregada, embora crescente desde 2006, cerca de 3% em 2002 e 2006 e 5% em 2010. Tal como se vê no *gráfico 6*, não obstante a pequena fracção ocupada por este último grupo etário, verifica-se que estes são os trabalhadores com maior rendimento horário médio em 2010, e no qual a desigualdade salarial mais decresceu entre 2002 e 2010. Os grupos mais desiguais são os grupos dos trabalhadores com idade inferior ou igual a 39 anos, embora esta seja decrescente. A elevada desigualdade salarial que se faz sentir nestas faixas etárias evidencia as diferenças salariais existentes nos países da UE-15 no que respeita aos trabalhadores em início de carreira, indicando que esta variável pode ter influência na desigualdade salarial. Nas outras faixas etárias, verifica-se também um decréscimo da desigualdade nos anos em análise, a acompanhar um aumento do salário horário médio respectivo. Não se verifica grande divergência nos salários médios dos grupos etários, com excepção do grupo dos trabalhadores com menos de 30 anos que, possuindo um menor nível de experiência e encontrando-se normalmente em início de carreira, auferem um salário médio inferior às restantes faixas etárias. Analisando o *gráfico 7*, mais uma vez, Portugal mostra ser o país com menor ganho horário em todas as faixas etárias situando os seus valores sempre abaixo de metade da média da UE-15. Também é visível por este gráfico gráfico que é um dos países que menor desigualdade salarial apresenta em relação à idade.

Passe-se então à análise da variável habilitações literárias. Pelo *gráfico 8* e *gráfico 9* observam-se algumas alterações na estrutura da população empregada assim como nos seus ganhos médios. Para analisar esta variável, os dados foram agrupados da seguinte forma: o grupo [0-2] inclui a população com o ensino básico no máximo, o grupo [3-4] a população com ensino secundário e pós secundário sem licenciatura e o grupo [5-6] a população que possui no mínimo a licenciatura.

É visível um decréscimo na percentagem de população que possui apenas o ensino básico e um aumento acentuado dos trabalhadores que possuem no mínimo a licenciatura. Neste grupo verifica-se um aumento contínuo do salário horário médio, o que não ocorreu nas restantes classes. O nível de desigualdade salarial é superior no grupo de trabalhadores com menos habilitações literárias, o que indica que estes trabalhadores possuem salários bastante distintos no seio da UE-15, sendo notavelmente este aspecto importante para explicar a desigualdade salarial. Pelo *gráfico 10*, observa-se em relação ao ganho horário médio, que a variável habilitações literárias não segue a tendência das variáveis já analisadas. Neste caso, Portugal representa o menor ganho horário da UE-15 para os grupos educacionais [0-2] e [3-4], no entanto, no caso dos trabalhadores com nível educacional superior [5-6] Portugal tem o quarto menor ganho horário. O *gráfico 10* também revela que provavelmente Portugal é o país da UE-15 onde a desigualdade salarial é maior quando se analisa a variável habilitações literárias.

Nos *gráficos 11* e *12* estão apresentados os resultados sobre o estudo da desigualdade salarial para a variável profissão. Foi utilizada a classificação internacional tipo das profissões (CITP-88), nomenclatura utilizada pelo Eurostat, onde:

- 1 - Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos
- 2- Especialistas das actividades intelectuais e científicas
- 3- Técnicos e profissões de nível intermédio
- 4- Pessoal administrativo
- 5- Trabalhadores dos serviços pessoais, de protecção e segurança e vendedores
- 6- Agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, da pesca e da floresta
- 7- Trabalhadores qualificados da indústria, construção e artífices
- 8- Operadores de instalações e máquinas e trabalhadores da montagem
- 9- Trabalhadores não qualificados

Tal como mostra o *gráfico 11*, os trabalhadores não qualificados são os trabalhadores que possuem maior participação na força de trabalho, seguidos pelos agricultores e trabalhadores qualificados da agricultura, pesca e floresta, apesar disso, nos anos em análise este último grupo sofreu um decréscimo na sua participação enquanto o primeiro grupo, dos trabalhadores não qualificados, sofreu um aumento. O *gráfico 12* revela que os níveis de desigualdade salarial são superiores para os trabalhadores com

menor ganho horário, os trabalhadores de profissões menos intelectuais, sendo esta uma variável diferenciadora em termos de desigualdade salarial. Por outro lado, os trabalhadores mais qualificados possuem ganhos mais elevados, destacando-se o grupo dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, directores e gestores executivos, com maiores ganhos horários médios e um aumento acentuado da desigualdade salarial, embora seja a categoria onde esta é menor. Já no grupo dos especialistas das actividades intelectuais e científicas ocorreu um decréscimo da desigualdade e o ganho horário médio praticamente se mantém. Como é visível no *gráfico 13*, Portugal foi mais uma vez o país com os salários médios mais baixos na variável profissão, acompanhando a tendência europeia de salários mais elevados para os trabalhadores mais qualificados.

Tendo em conta o tempo de serviço, tal como se pode verificar no *gráfico 14*, o emprego para a vida é um mito na sociedade actual. Cerca de 40% da população empregada encontra-se no seu emprego há menos de cinco anos. No extremo oposto estão os trabalhadores que se encontram na mesma empresa à trinta ou mais anos, representam cerca de 6% da população empregada. Tendo por base este critério, a estrutura da população empregada manteve-se sem grandes alterações ao longo dos anos em análise. Quanto à desigualdade salarial, o *gráfico 15* revela que genericamente esta é tanto maior quanto menores forem os anos de serviço. De forma geral, para esta variável a desigualdade decresceu para todas as classes. Relativamente ao caso português em contexto europeu, pelo *gráfico 16*, vê-se que Portugal se revelou mais uma vez como o país da UE-15 com valores mais baixos em todas as classes seguindo no entanto a tendência da maioria dos países da UE-15 que premeiam os trabalhadores que estão há mais tempo na empresa.

Analisando globalmente as variáveis relacionadas com o trabalhador, é possível dizer que as desigualdades ao nível da UE-15 estão concentradas nos trabalhadores mais jovens, com menores habilitações literárias e que possuem menor tempo de serviço dentro de uma empresa. Quase todas as variáveis analisadas parecem ser relevantes no estudo da desigualdade salarial, o que indica que a UE-15 é uma união económica muito heterogénea em termos de ganho horário.

Por fim, analisemos as variáveis relacionadas com a procura de trabalho, a empresa. O tipo de contrato poderia ter sido uma variável estudada como caracterizadora da oferta de trabalho, mas foi considerada como uma variável caracterizadora da procura

de trabalho. Considerando o *gráfico 17* e o *gráfico 18*, verifica-se que cerca de 90% da população possui contratos sem termo face a cerca de 10% com contratos a termo. A desigualdade salarial nos trabalhadores com contrato sem termo manteve-se sensivelmente constante, tendo diminuído nos trabalhadores detentores de contrato a termo, auferindo estes em média rendimentos horários notoriamente menores que o outro grupo de trabalhadores. O *gráfico 19* mostra que o Portugal em contexto europeu segue a tendência das outras variáveis aqui analisadas anteriormente.

Por fim, em relação à dimensão da empresa, o *gráfico 20* revela que as grandes empresas com mais de 1000 trabalhadores possuem cerca de 40% da população empregada e as empresas entre os 10 e os 250 trabalhadores possuem outros 40% perfazendo a grande maioria de população empregada. O *gráfico 21* mostra que o ganho horário médio é superior, mas não muito, nas empresas com mais trabalhadores, tendo aumentado entre 2002 e 2010 em todas as dimensões. A desigualdade salarial aumentou durante os anos em questão, especialmente para as empresas com mais de 1000 trabalhadores e entre 250 e 499, apresentando ambos os grupos, em 2010, o nível de desigualdade salarial mais elevado parecendo mostrar a relevância desta variável na desigualdade salarial. Pelo *gráfico 22* pode-se também verificar que mais uma vez Portugal ocupa o último lugar no ganho horário médio em relação à dimensão da empresa sendo que a desigualdade salarial aparenta ser menor em Portugal que noutros países da UE-15.

Pelo exposto, no que toca às variáveis caracterizadoras do lado da empresa, o tipo de contrato não parece ter grande influência na desigualdade salarial global, já a dimensão da empresa mostra ser um factor significativo na desigualdade salarial.

3.3. Estudo Empírico – Desigualdade Intergrupos

No *gráfico 23* pretende-se mostrar a influência de cada variável na desigualdade salarial total, a desigualdade intergrupos, para o ano de 2010. Não é possível identificar claramente uma variável que tenha contribuído para explicar as desigualdades salariais na UE-15, no entanto, existem duas variáveis que se destacam no ano de 2010, a dimensão da empresa e o tempo de serviço, apenas com 14% cada uma. As empresas com mais de 1000 trabalhadores englobam cerca de 40% da população activa, o que conjuntamente com uma das mais elevadas desigualdades salariais justifica a sua contribuição para a desigualdade total em 2010.

É visível a influência do factor permanência na empresa na explicação deste tipo de desigualdade, resultado esperado tendo em conta a evolução remuneratória ao longo de uma carreira profissional e tanto mais quando se faz no interior de uma mesma empresa.

De qualquer das maneiras, estes resultados não são muito concludentes uma vez que se calculam os coeficientes de variação para um grupo de países muito heterogéneos entre si, sendo que as diferenças de uns se atenuam com as diferenças de outros. Outro factor que também pode ter influenciado os resultados foi o facto de termos utilizado valores médios por país.

4. CONCLUSÃO

Em Portugal existe uma desigualdade salarial elevada que se tem acentuado desde os anos 1990. Cardoso (1998) salienta a posição de Portugal no topo da desigualdade salarial quando comparado com os outros países da União Europeia. Ao analisar-se a distribuição dos ganhos dos trabalhadores portugueses verifica-se que é na segunda metade da distribuição que a desigualdade salarial é maior. Isto foi facilmente identificado através da análise dos rácios P95/P05, P90/P10, P99/50 e P95/P50 e da respectiva evolução.

Rodrigues *et al* (2012) identifica as qualificações, as profissionais e as habilitações literárias – variáveis relativas ao trabalhador – e a região e a dimensão da empresa - variáveis relativas à empresa –, estas últimas em menor dimensão, como as variáveis mais importantes na definição da desigualdade salarial em Portugal no ano de 2010.

No estudo empírico realizado foi possível enquadrar a situação de Portugal no seio da UE-15, em relação aos ganhos horários e identificar algumas das variáveis relevantes para a desigualdade salarial. Das variáveis identificadas não houve nenhuma que se destacasse, o que se deve ao facto de se estar a estudar um espaço económico constituído por economias distintas entre si. Para se ter uma visão mais completa das desigualdades salariais da UE-15, o ideal seria utilizar dados por país, para a partir daí avaliar a desigualdade salarial inter e intra países.

Apesar deste estudo empírico não ter tido conclusões evidentes foi possível compreender que na origem da desigualdade salarial da UE-15 estão as diferenças existentes entre os trabalhadores menos qualificados, entre os mais novos e entre os trabalhadores com menos anos de experiência. Já em relação à desigualdade salarial intergrupo é difícil identificar uma variável muito relevante.

No caso de Portugal, em que se tem verificado um aumento de desigualdade salarial, diferenciando-se dos restantes países da UE-15, é preciso ter em conta este fenómeno no delineamento das políticas económicas. Macroeconomicamente, o aumento da desigualdade salarial a privilegiar os rendimentos mais elevados penaliza os níveis de procura agregada, consumo e investimento, uma vez que se favorecem grupos de trabalhadores com propensão marginal ao consumo menor.

A desigualdade salarial existente resulta, em grande parte, de no modelo presente e, tal como já foi referido, se considerar o salário essencialmente como um custo de produção, visão esta que não permite ponderar devidamente os efeitos referidos sobre a procura agregada. Isto tem levado à contenção salarial dos trabalhadores menos qualificados e/ou os que ocupam posições intermédias nas empresas.

Para contrariar a elevada desigualdade salarial é necessário reverter algumas das políticas económicas existentes, pois muita da desigualdade resulta de algumas políticas governamentais e da ausência de outras. Por exemplo, no que respeita à legislação laboral, qualquer medida que invertesse a lógica presente do subsídio de desemprego, em que é visto cada vez mais como um subsídio à procura de emprego, regulasse melhor alguns contratos de trabalho e elevasse o salário mínimo, levaria necessariamente à redução da desigualdade salarial. Atenuar a desigualdade salarial significaria um estímulo à procura agregada e, sendo assim, seria uma fonte de crescimento económico.

5. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Antunes, M. (2014) *A economia social e a criação de emprego: uma perspetiva económica*. Coimbra: FEUC/CECES.
- Brandolini, A.; Rosolia, A.; Torrini, R. (2011) *The distribution of employee, labour earnings in the European Union: Data, concepts and first results*. ECINEQ Society for the Study of Economic Inequality WP 2011 198. Palma de Mallorca, Spain.
- Cardoso, A.R. (1998) “Earnings inequality in Portugal: High and Rising? Review of income and wealth”, 44 (03): 325-343.
- Centeno, M.; e Novo, A. (2009) *When Supply Meets Demand: Wage Inequality in Portugal*. IZA Discussion Paper nº 4592, Bonn.
- Fields, G.S. (2003) “Accounting for income inequality and its change: A new method with application to the distribution of earnings in the United States”. *Research in Labour Economics*, Vol. 22, Cornell University Press, pp. 1-38.
- GEP/MTSS (2009) *Estudo Sobre a Estrutura e a Distribuição das Remunerações*. Coleção *Cogitum* nº 31. Lisboa: GEP/MTSS.
- Katz, Lawrence F. e Autor, David H. (1999) “Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality” in O. Ashenfelter e D. Card (eds.), *Handbook of Labour Economics*, Volume 3, Amesterdão: North Holland.
- Rodrigues, C. *et al* (2012) *Desigualdade Económica em Portugal*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.
- Smith, Adam (1963) "Dos salários e dos lucros nas diferentes utilizações do trabalho e do capital" in *A Riqueza das Nações*, Livro I, Cap. X. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

6. ANEXOS

Gráfico 1 Ganho Horário Médio, UE-15, em euros.

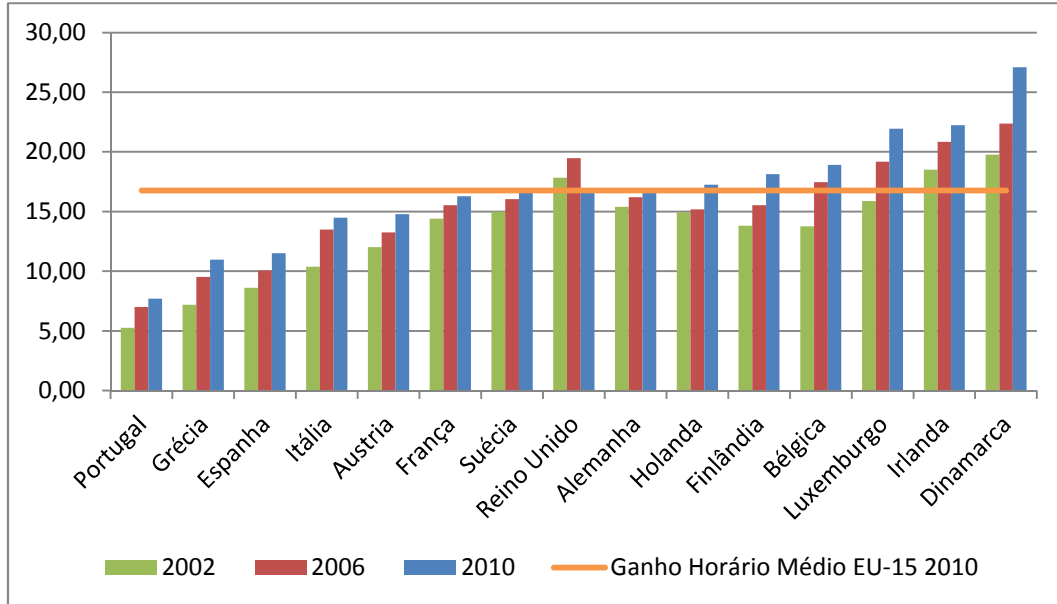


Gráfico 2 Estrutura da População Empregada, UE-15, Género.

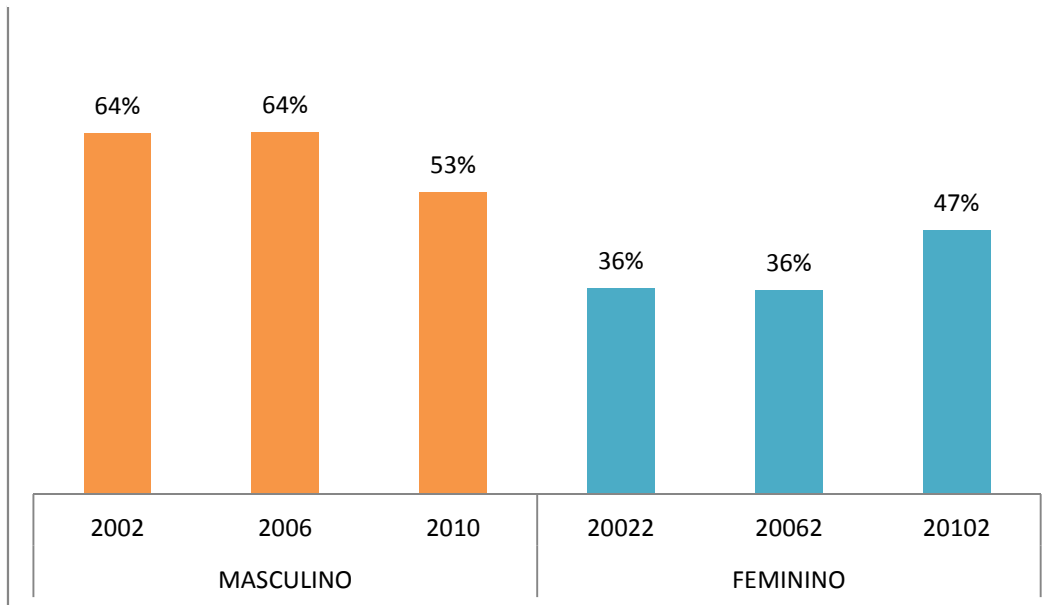
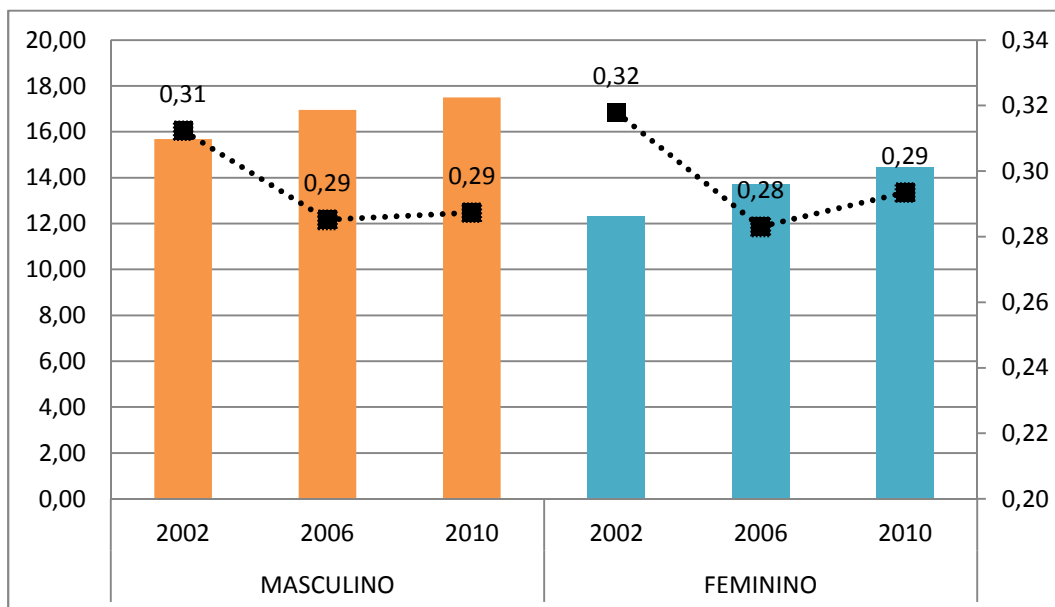
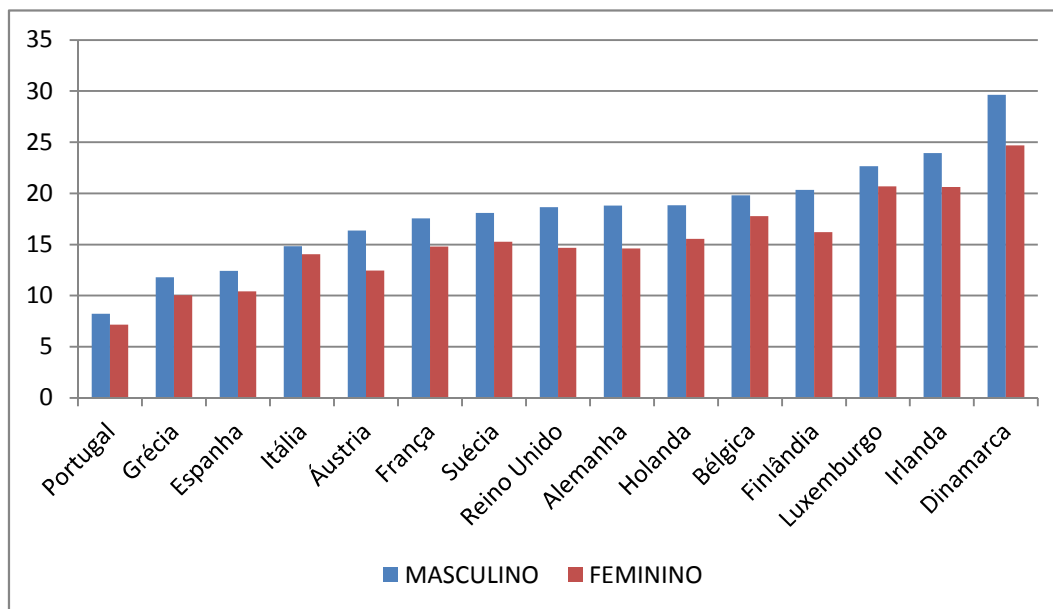


Gráfico 3 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Género, em euros



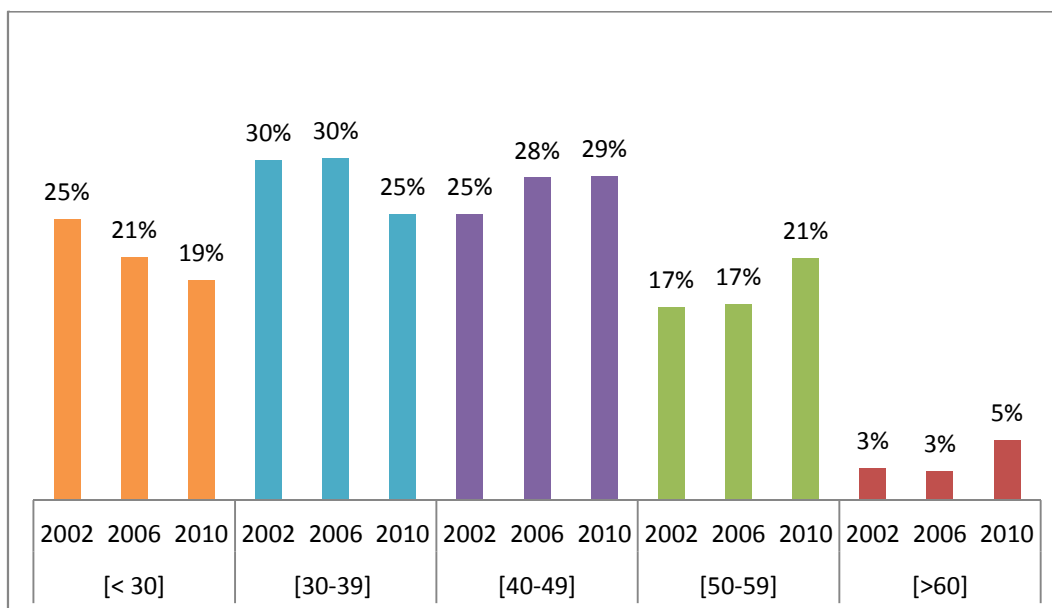
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.

Gráfico 4 Ganho Horário Médio, UE-15, Género, em euros, 2010



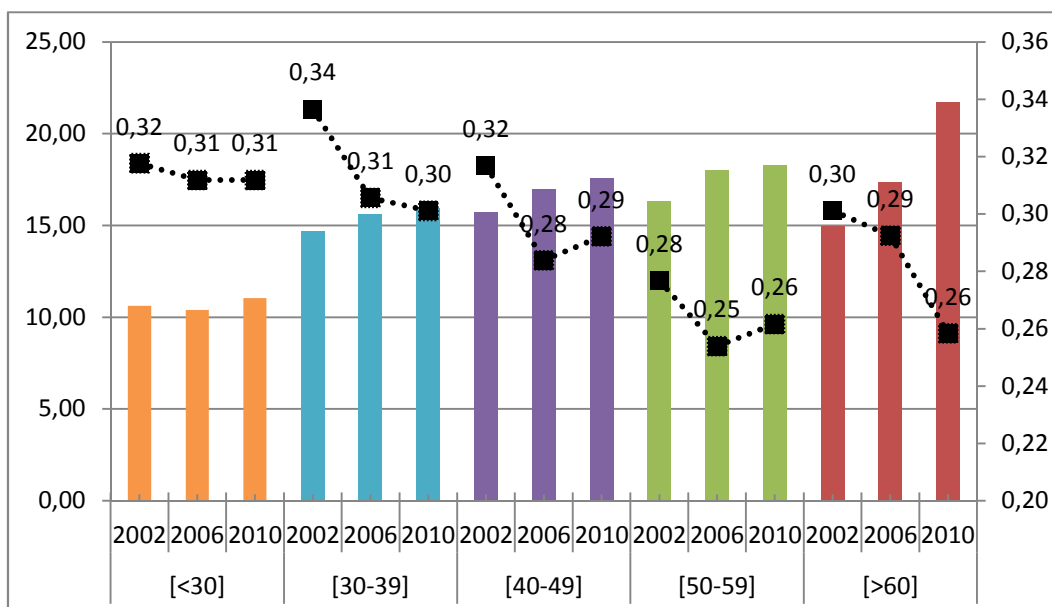
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.

Gráfico 5 Estrutura da População Empregada, UE-15, Idade



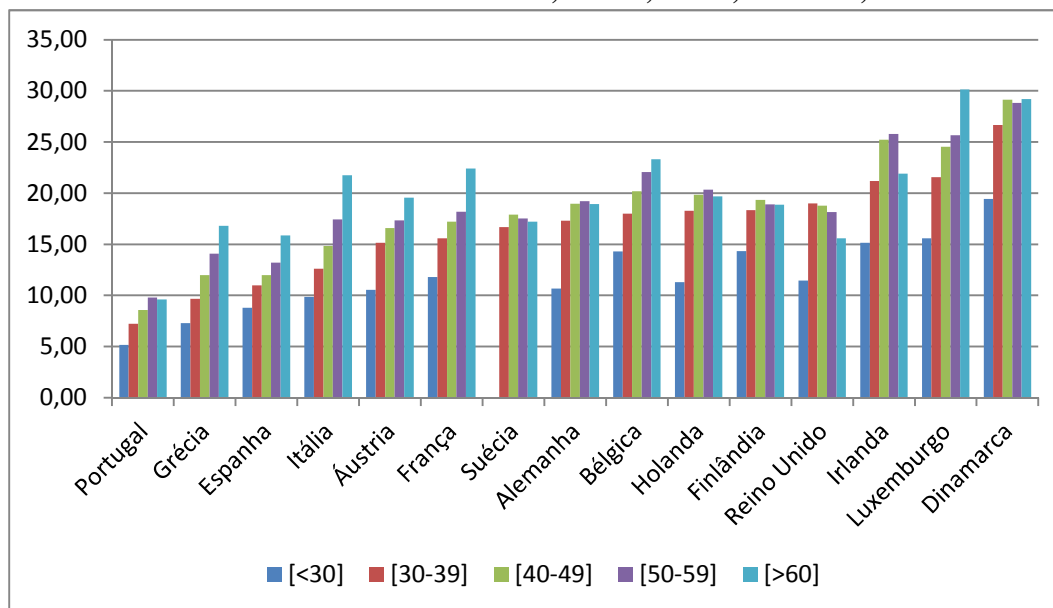
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat

Gráfico 6 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Idade, em euros.



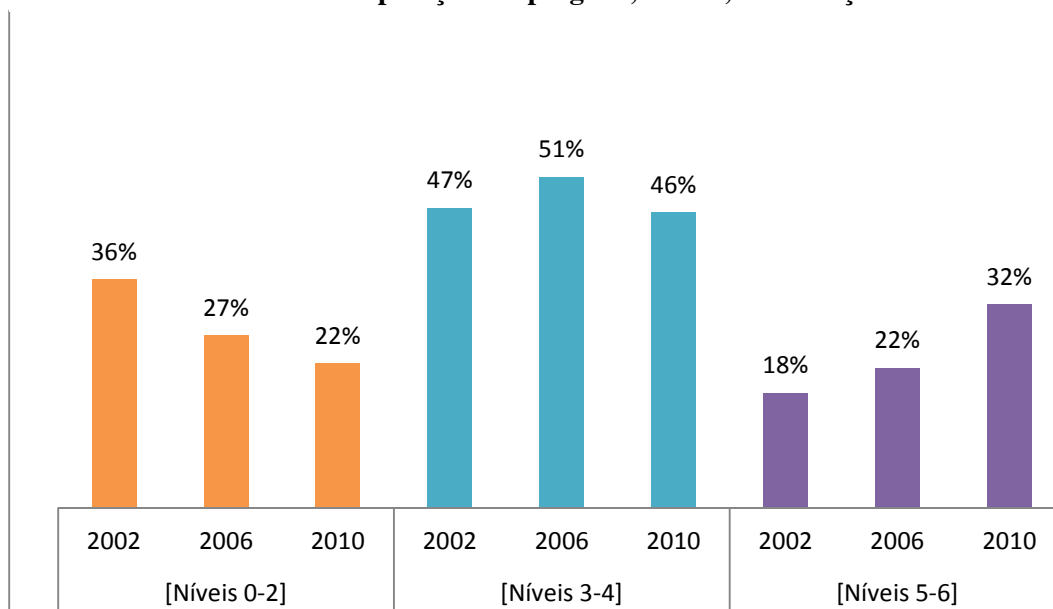
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.

Gráfico 7 Ganho Horário Médio, UE-15, Idade, em euros, 2010.



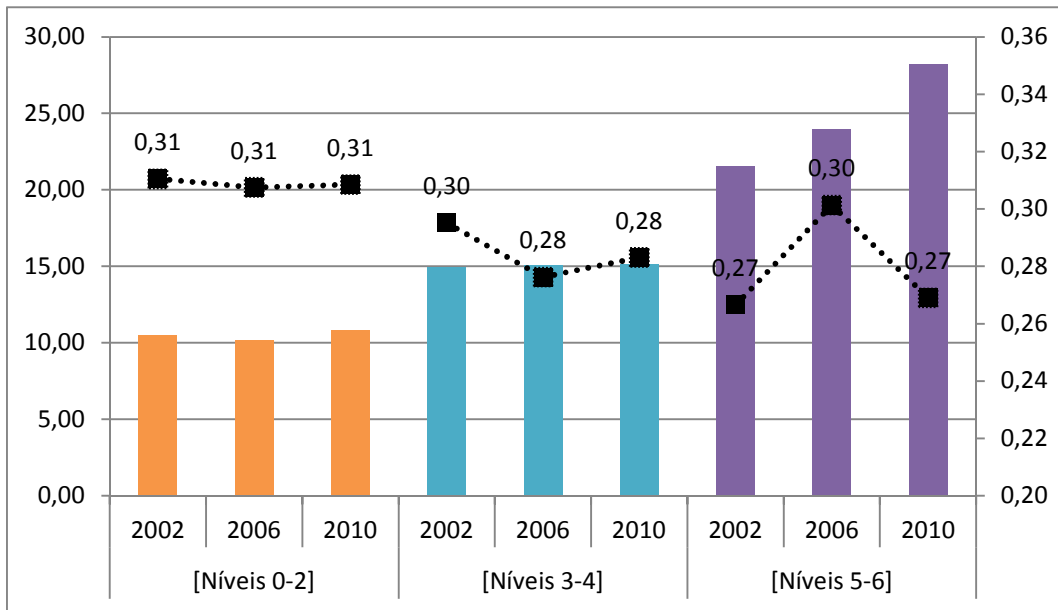
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat

Gráfico 8 Estrutura da População Empregada, UE-15, Habilitações Literárias



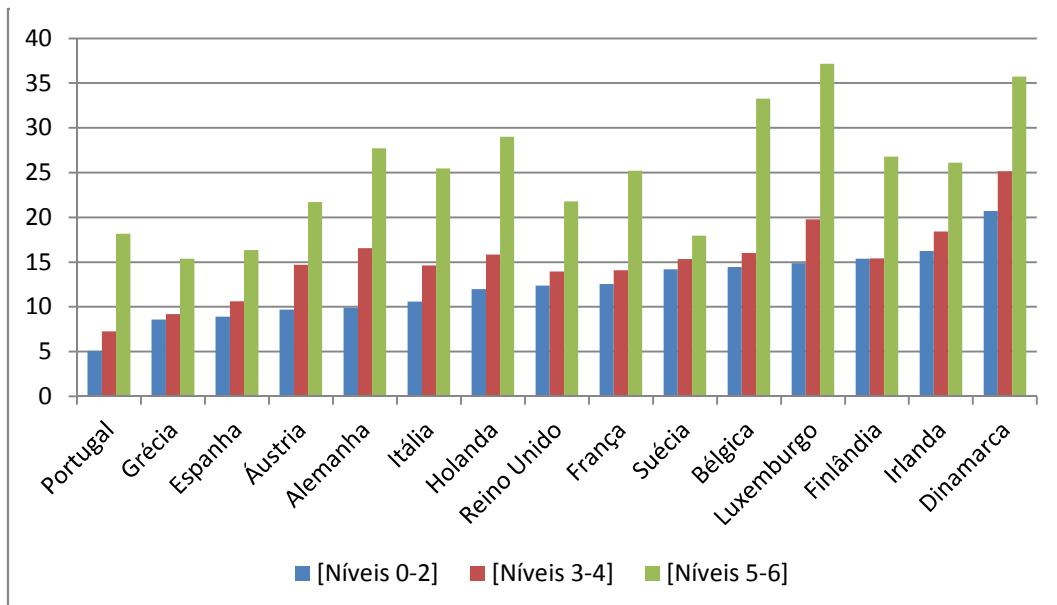
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat

Gráfico 9 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Habilitações Literárias, em euros



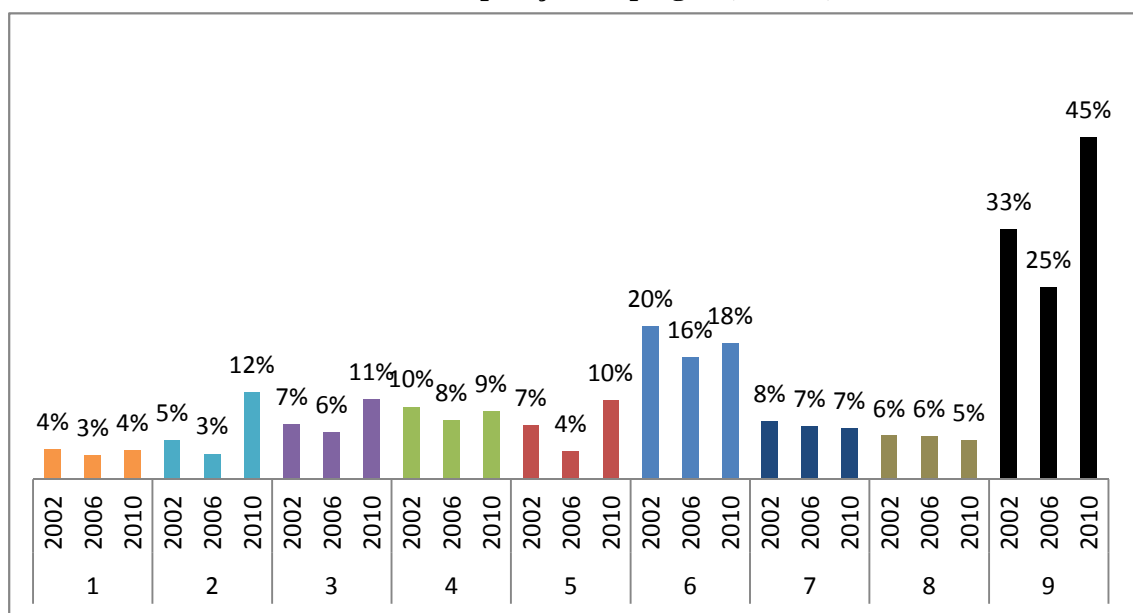
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.

Gráfico 10 Ganho Horário Médio, UE-15, Habilitações Literárias, em euros, 2010



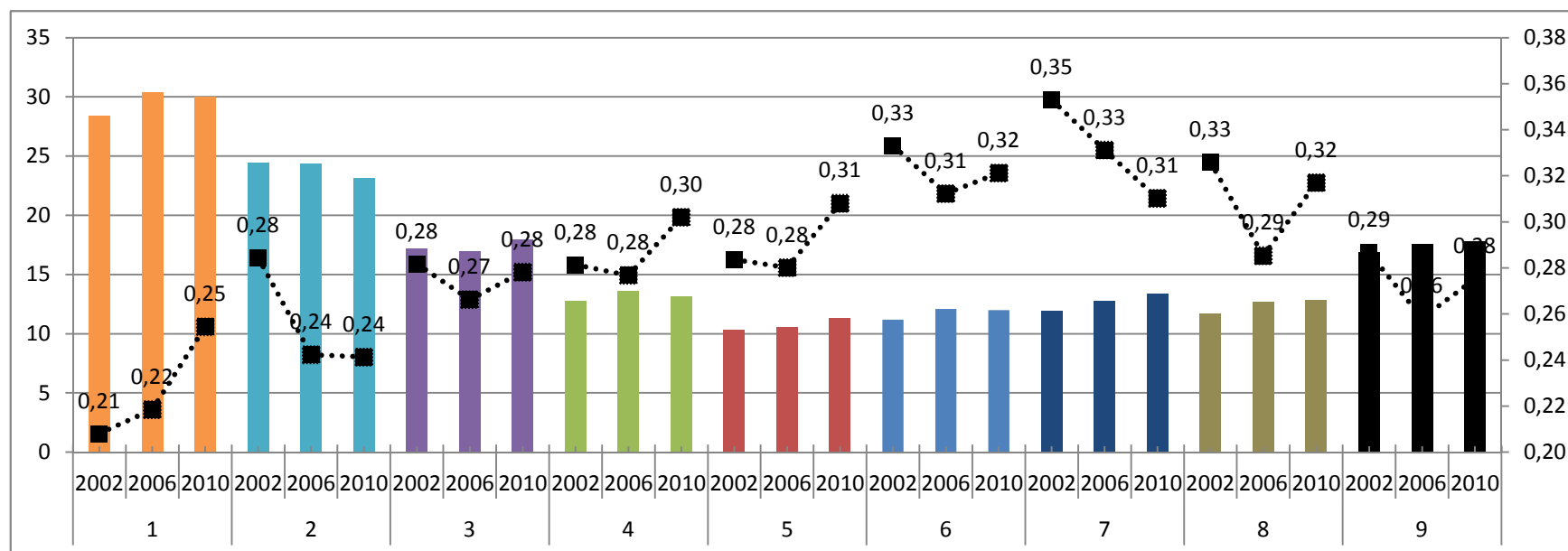
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat

Gráfico 11 Estrutura da População Empregada, UE-15, Profissão.



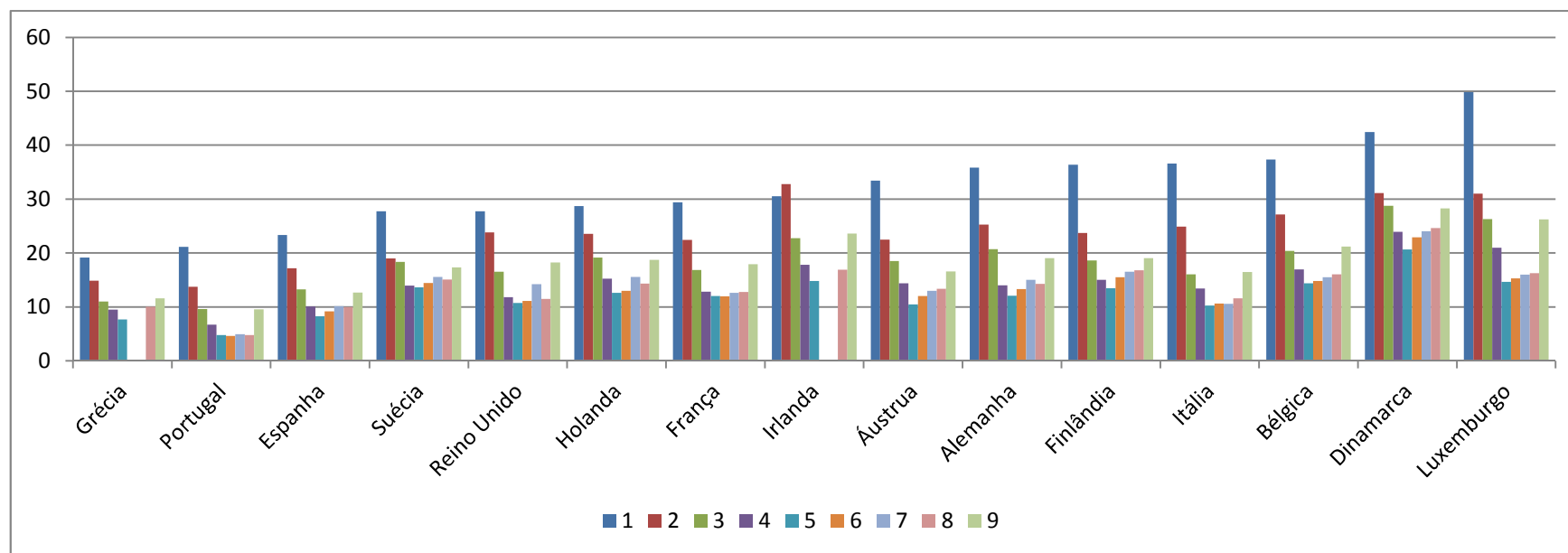
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat

Gráfico 12 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Profissão, em euros.



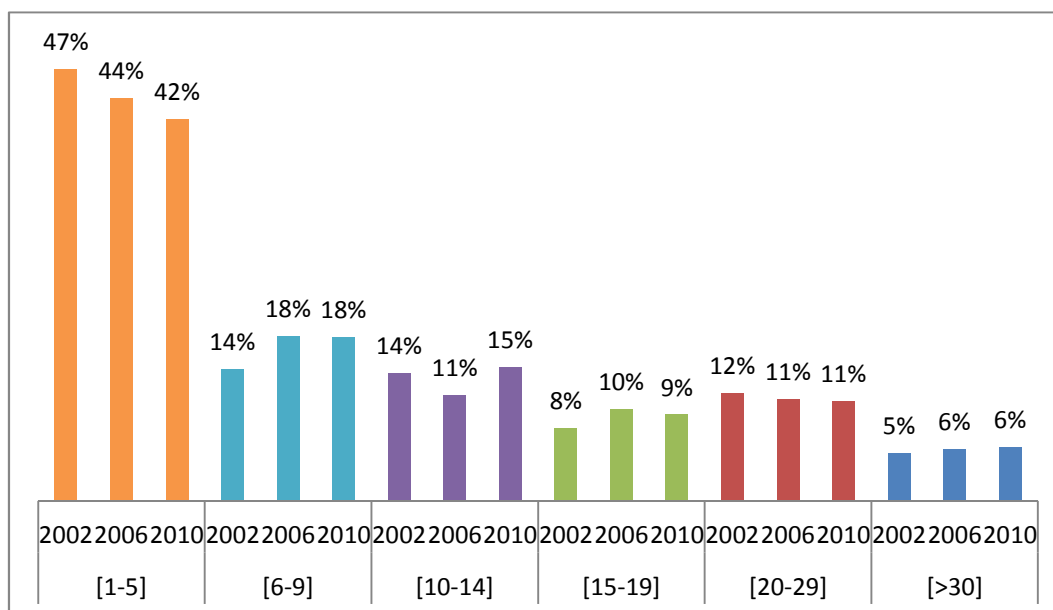
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.

Gráfico 13 Ganho Horário Médio, UE-15, Profissões, em euros, 2010.



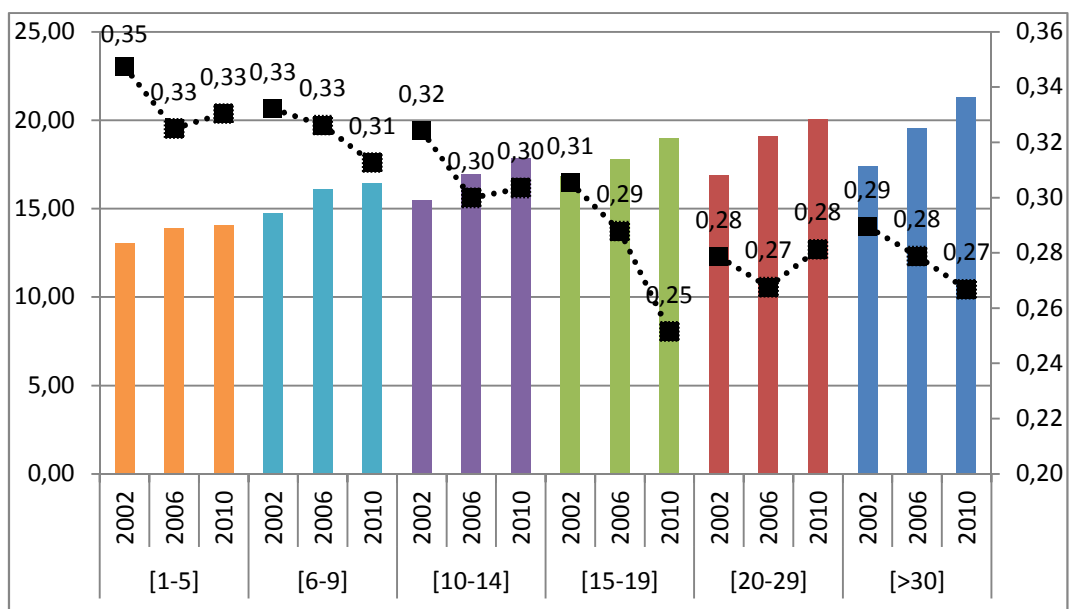
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.

Gráfico 14 Estrutura da População Empregada, UE-15, Tempo de Serviço



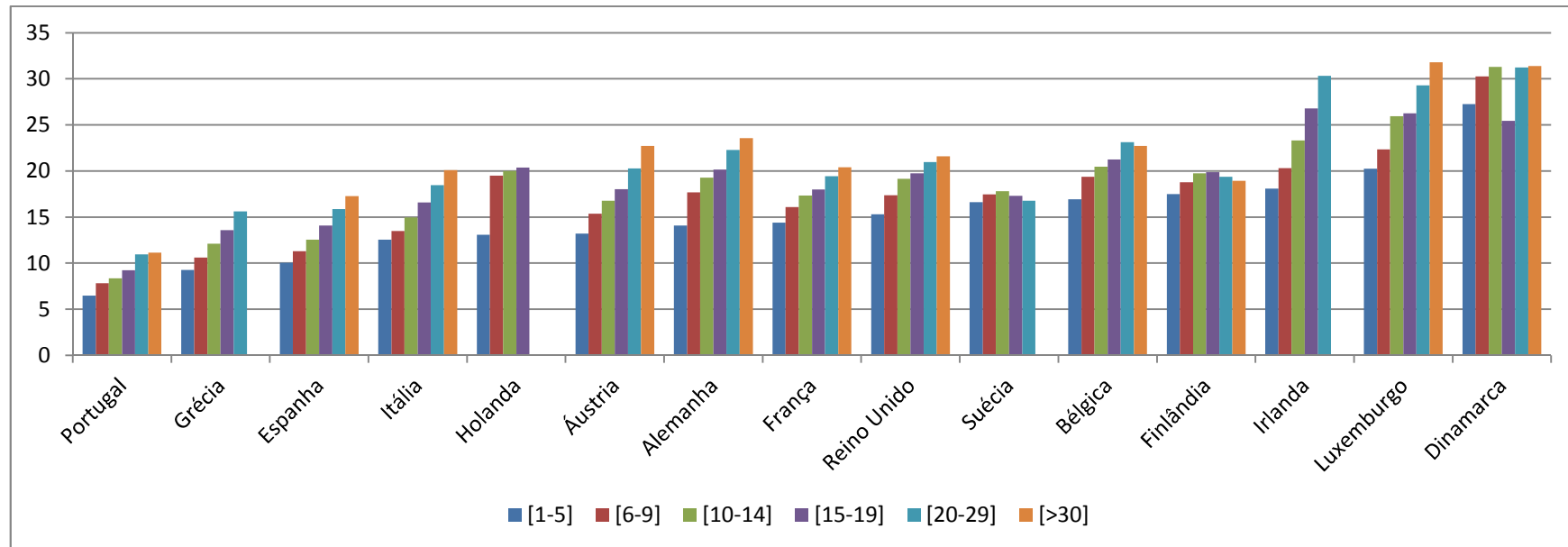
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat

Gráfico 15 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Tempo de Serviço, em euros.



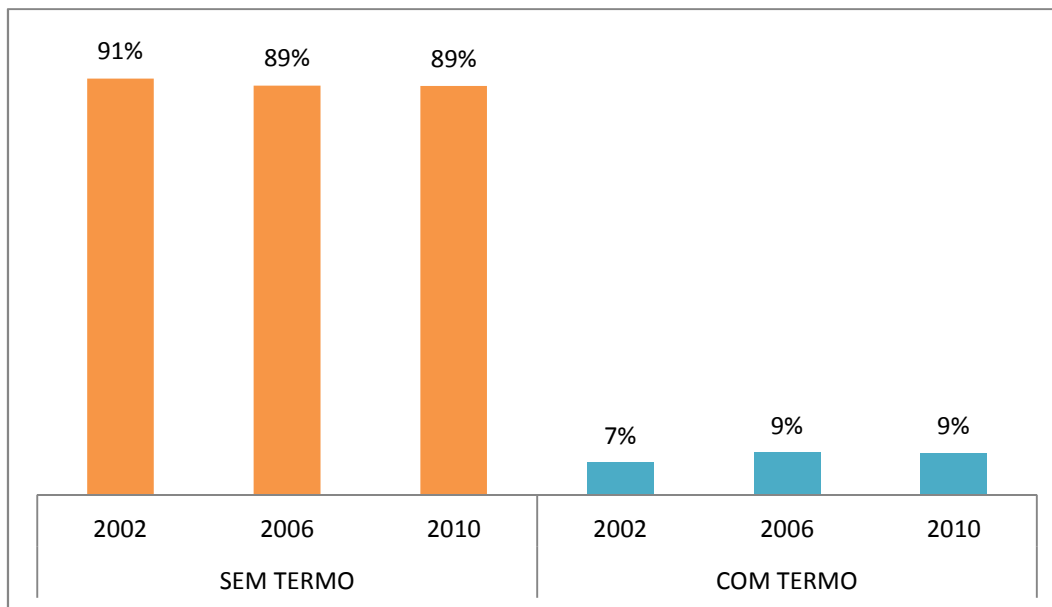
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.

Gráfico 16 Ganho Horário Médio, UE-15, Tempo de Serviço, em euros, 2010.



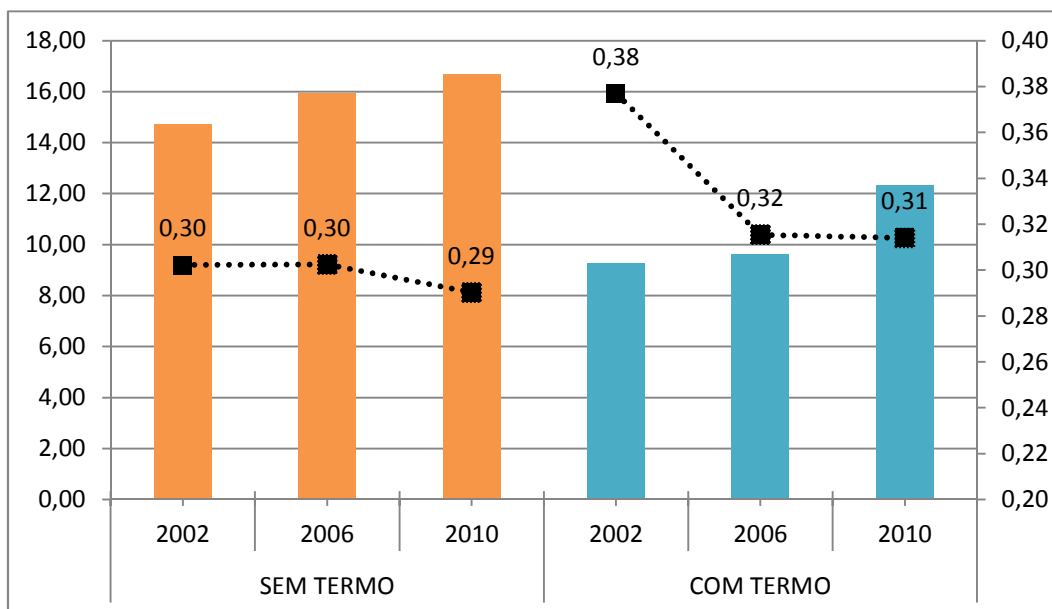
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.

Gráfico 17 Estrutura da População Empregada, UE-15, Contrato.



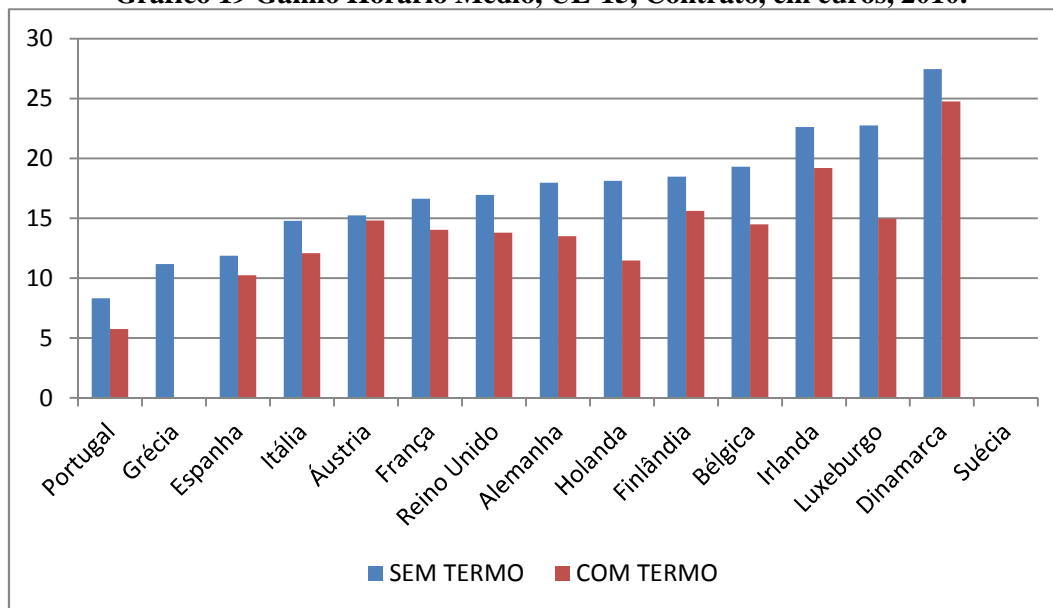
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat

Gráfico 18 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Contrato, em euros.



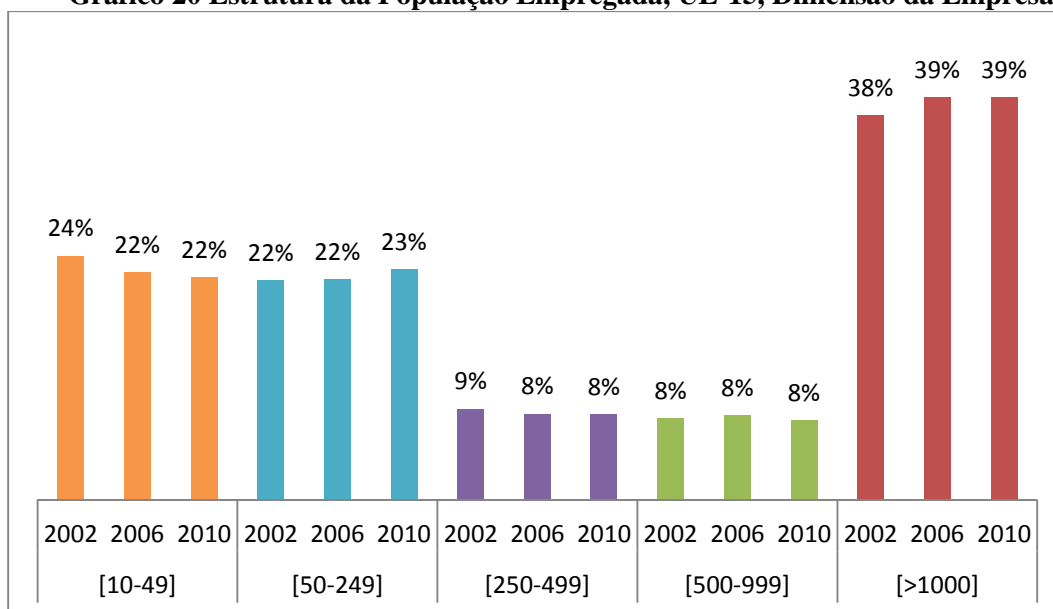
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.

Gráfico 19 Ganho Horário Médio, UE-15, Contrato, em euros, 2010.



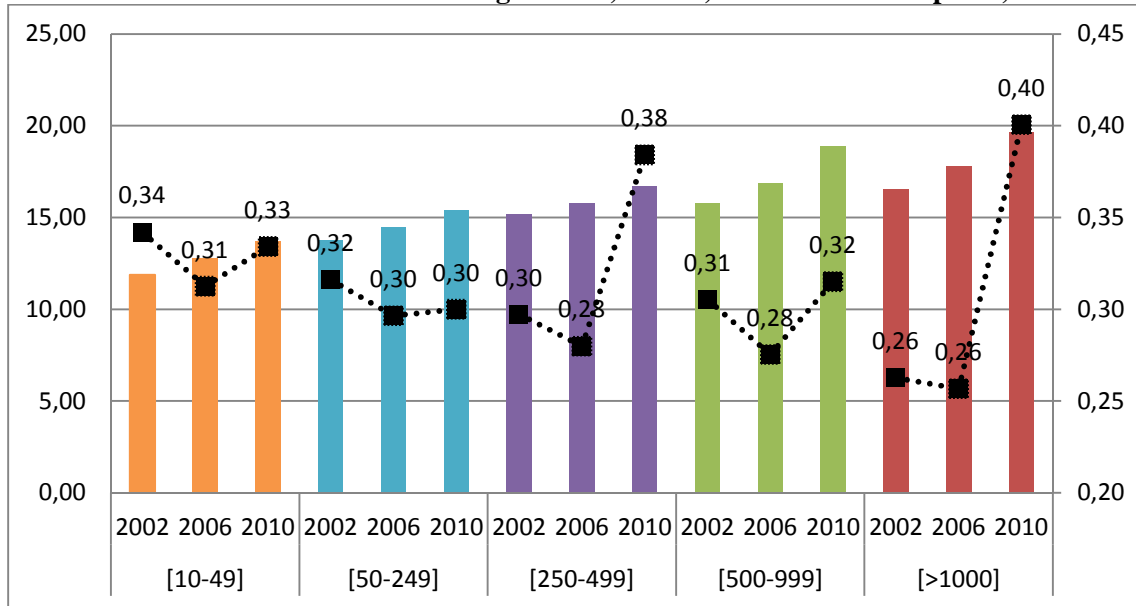
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat

Gráfico 20 Estrutura da População Empregada, UE-15, Dimensão da Empresa.



Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.

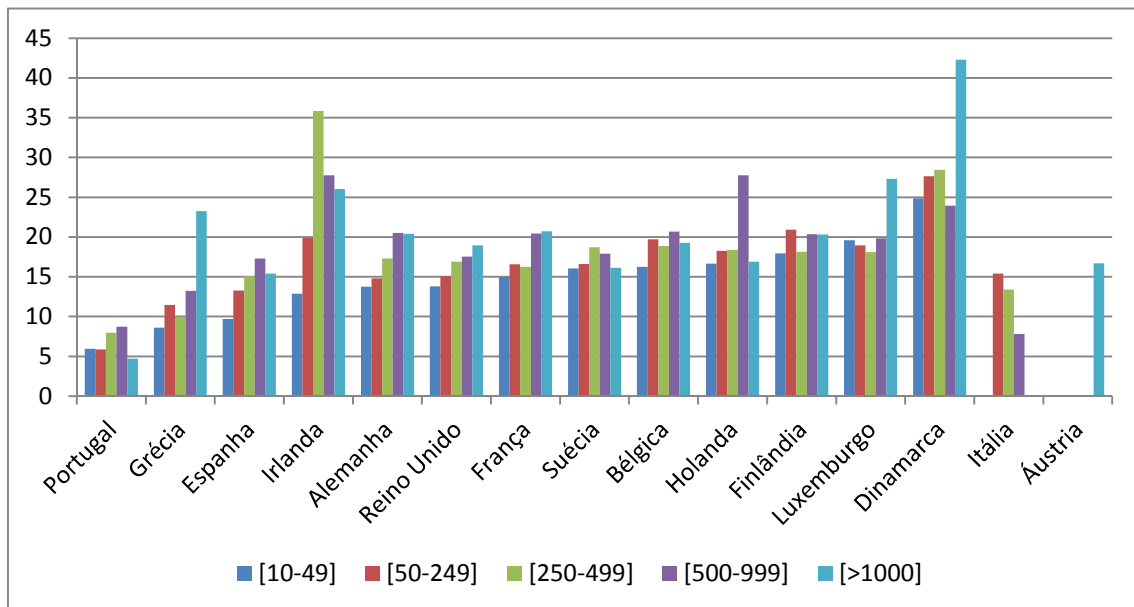
Gráfico 21 Ganho Horário Médio e Desigualdade, UE-15, Dimensão da Empresa, em euros.



Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.

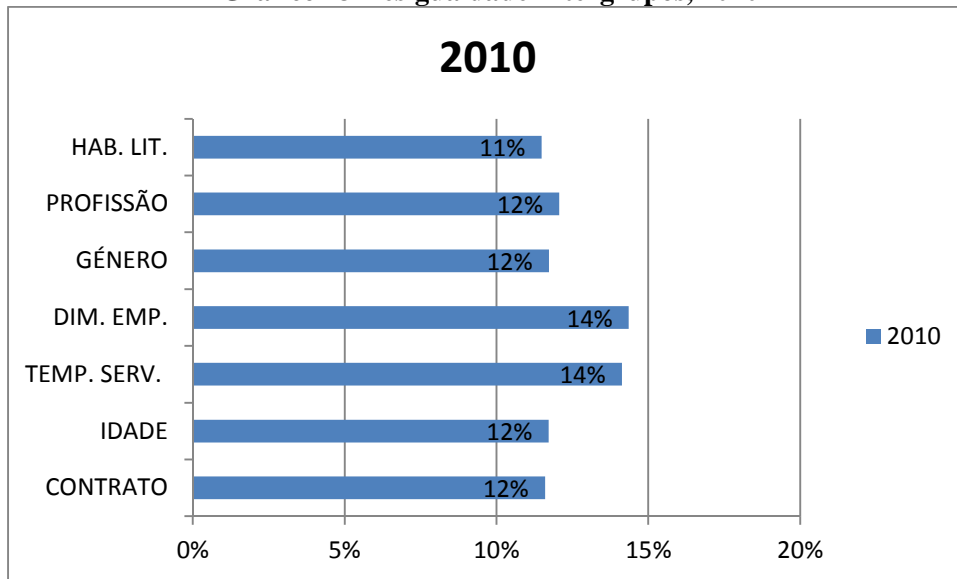
Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.

Gráfico 22 Ganho Horário Médio, UE-15, Dimensão da Empresa, em euros, 2010.



Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.

Gráfico 23 Desigualdade Intergrupos, 2010



Fonte: Structure of Earnings Survey, Eurostat.