



Organização
Internacional
do Trabalho

► Relatório de referência da OIT

► Relatório global sobre os salários

2022-23

O impacto da
inflação e da
COVID-19 nos
salários e no
poder de compra

► Relatório global sobre os salários 2022–23

O impacto da inflação e da COVID-19
nos salários e no poder de compra



Este é um trabalho de acesso aberto distribuído sob a licença *Creative Commons Attribution 4.0 International License* (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). A sua utilização permite reutilizar, partilhar, adaptar e basear-se no trabalho original, de acordo com o descrito na Licença. A propriedade da obra original deve ser claramente atribuída à OIT. Não é permitida a associação do logótipo da OIT ao trabalho dos utilizadores desta licença.

Atribuição – O trabalho deve ser citado como se segue: Relatório global sobre os salários 2022–23: o impacto da inflação e da COVID-19 nos salários e no poder de compra. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2023.

Traduções – No caso de uma tradução deste trabalho, deve ser indicada a seguinte isenção de responsabilidade. *Esta tradução não é da responsabilidade da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e não deve ser considerada uma tradução oficial da OIT. A OIT não é responsável pelo conteúdo ou precisão desta tradução.*

Adaptações – Em caso de adaptação deste trabalho, deverá ser acrescentada a seguinte isenção de responsabilidade: *Trata-se de uma adaptação de uma obra original da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A responsabilidade pelos pontos de vista e opiniões expressos na adaptação recai exclusivamente sobre o/a autor/ da adaptação ou autores/as e não são endossados pela OIT.*

Esta licença CC não se aplica a materiais com direitos autorais não pertencentes à OIT incluídos nesta publicação. Se o material for atribuído a terceiros, o utilizador é o responsável único por esclarecer os direitos com o titular desses direitos.

Qualquer conflito ao abrigo desta licença que não possa ser resolvido de forma amigável será submetido à arbitragem de acordo com as Regras de Arbitragem da Comissão de Direito Comercial Internacional das Nações Unidas (UNCITRAL). As partes serão vinculadas por qualquer sentença arbitral proferida em resultado dessa arbitragem como decisão final desse conflito.

Todas as questões relativas a direitos autorais e licenciamento devem ser enviadas para *ILO Publishing Unit (Rights and Licensing)*, 1211 Genebra 22, Suíça, ou por email para rights@ilo.org.

ISBN 9789220365113 (impressão)
9789220365120 (PDF web)
<https://doi.org/10.54394/IPNA5626>

Também disponível em inglês: *Global Wage Report 2022–23: The impact of inflation and COVID-19 on wages and purchasing power*, ISBN 9789220365113 (impresso); ISBN 9789220365120 (web PDF); ISBN 9789220381267 (html) <https://doi.org/10.54394/ZLFG5119>; em francês: *Rapport mondial sur les salaires 2022–23: l'impact de l'inflation et du COVID-19 sur les salaires et le pouvoir d'achat*, ISBN 9789220365076 (impresso), 9789220365083 (web PDF), 9789220381274 (HTML); e em espanhol: *Informe Mundial sobre Salarios 2022–2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo*, ISBN 9789220365090 (impresso), 9789220365106 (web PDF), 9789220381281 (HTML).

As designações constantes das publicações da OIT, que estão em conformidade com a prática seguida pelas com a prática seguida pelas Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte da OIT em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades, ou à delimitação das suas fronteiras.

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

A referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica a sua aprovação e o facto de não se mencionar uma determinada empresa, produto ou processo comercial não constitui um sinal de desaprovação.

Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em: www.ilo.org/publns.

Crédito da fotografia da capa: Marcel Crozet/OIT

► Prefácio

O *Relatório Global sobre os Salários* da OIT deste ano, o oitavo da série, apresenta uma análise empírica aprofundada de como as crises simultâneas – a pandemia de COVID-19 seguida da crise do aumento do custo de vida – tiveram impacto nos salários e no poder de compra em todos os países e regiões. O relatório mostra que, pela primeira vez neste século, o crescimento global dos salários reais tornou-se negativo enquanto a produtividade real continuou a crescer. De facto, 2022 apresenta a maior diferença registada desde 1999 entre o crescimento da produtividade real do trabalho e o crescimento dos salários reais nos países de elevado rendimento. Embora a degradação dos salários reais afete todos os trabalhadores por conta de outrem, tem um impacto maior nas famílias de baixos rendimentos que gastam uma maior proporção dos seus rendimentos disponíveis em bens e serviços essenciais, cujos preços estão a aumentar mais rapidamente do que os de bens não essenciais na maioria dos países.

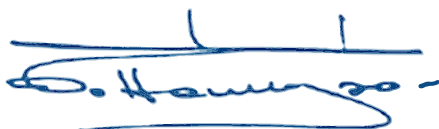
A diminuição dos salários reais veio juntar-se às perdas salariais significativas sofridas pelos trabalhadores e suas famílias durante a crise da COVID-19. Utilizando dados trimestrais, o Relatório conclui que o fator-chave por detrás da diminuição da massa salarial total, particularmente durante 2020 e o primeiro trimestre de 2021, foi a perda de emprego. Os trabalhadores com baixos salários, os trabalhadores da economia informal e as trabalhadoras por conta de outrem foram os grupos que mais sofreram. Além disso, durante os meses mais duros da pandemia, a massa salarial total diminuiu mais no extremo inferior da distribuição salarial. Os agregados familiares que foram forçados a endividar-se para sobreviver durante a crise da COVID-19 enfrentam agora o duplo encargo de pagar as dívidas a taxas de juro mais elevadas, ao mesmo tempo que auferem rendimentos mais baixos. Dum modo geral, as evidências empíricas no relatório apontam para a probabilidade de um aumento da desigualdade de rendimentos tanto entre países como dentro de cada país.

Na ausência de políticas de compensação, é expectável que a deterioração dos rendimentos reais

dos trabalhadores continue e leve a uma queda na procura agregada. Isto aumentaria a probabilidade de uma recessão mais profunda, um risco que já está a agravar-se devido às políticas monetárias restritivas adotadas pelos bancos centrais nos seus esforços para reduzir a inflação. Isto, por sua vez, comprometeria a recuperação económica e do emprego, aumentando ainda mais as desigualdades e agravando a agitação social.

Neste tempo de crescente incerteza e insegurança social e económica, é vital reconstruir e fortalecer o sentido de justiça social e coesão social da população. A Constituição da OIT sublinha que “a paz universal e duradoura só pode ser estabelecida se for baseada na justiça social” e apela à “remuneração igual para trabalho de igual valor” e às “políticas em matéria de salários e rendimentos (...) para garantir uma justa repartição dos frutos do progresso para todos.” O último capítulo deste Relatório propõe uma série de medidas de política que podem servir para moldar políticas salariais adequadas e, portanto, contribuir para reforçar o sentido de justiça social dos cidadãos, reduzindo simultaneamente as desigualdades no mundo do trabalho.

Mas enquanto as políticas salariais nacionais adequadas podem reforçar os resultados e as economias do mercado de trabalho, nenhuma comunidade ou país pode resolver por si só as múltiplas crises de natureza global. Mais do que nunca, existe a necessidade de uma resposta global aos objetivos comuns e prementes da humanidade. Como o secretário-geral das Nações Unidas afirma no seu relatório, *A Nossa Agenda Comum*: “O bem-estar da humanidade – e, de facto, o próprio futuro da humanidade – depende da solidariedade e do trabalho conjunto como uma família global para alcançar objetivos comuns.” Arquitetar respostas políticas coerentes dentro do sistema multilateral é indispensável para progredir no caminho de sociedades mais inclusivas, resilientes e equitativas. Numa economia globalizada, políticas salariais apropriadas e atempadas que não deixem ninguém para trás são uma parte intrínseca de tais respostas políticas.



Gilbert F. Houngbo
Diretor-geral

► Índice

Prefácio	3
Agradecimentos	9
Abreviaturas	10
Sumário executivo	11
1. Introdução	19
2. O contexto global da economia e do mercado de trabalho	23
2.1. Crescimento económico	25
2.2. A evolução da dívida pública	26
2.3. Taxas de inflação	27
2.4. O contexto do mercado de trabalho	30
3. Tendências salariais no contexto da crise da COVID-19 e inflação crescente dos preços	33
3.1. Tendências salariais globais	36
3.2. Tendências salariais regionais	45
3.3. Índices salariais nas economias do G20	53
3.4. Tendências salariais e de produtividade nos Países de elevado rendimento	55
Para além das médias: o grande impacto da inflação sobre o poder de compra dos trabalhadores com baixos salários	56
3.5. O custo da inflação em toda a distribuição de rendimentos	56
3.6. Taxas de inflação que afetam o poder de compra de trabalhadores com o salário mínimo	67
Qual foi o efeito da crise da COVID-19 e da inflação sobre o total dos salários auferidos por mulheres e homens?	69
3.7. Evolução da massa salarial total antes e durante a crise da COVID-19	69
3.8. Discriminação da alteração na massa salarial total ao longo do tempo e uma comparação entre mulheres e homens	77
3.9. Alterações no emprego e nos salários em toda a distribuição salarial na economia formal e informal	83

4. Desigualdade salarial no contexto da crise da COVID-19 e da inflação crescente dos preços	95
4.1. A crise da COVID-19 e a desigualdade salarial	98
4.2. Explorar os fatores por detrás das alterações na desigualdade salarial	102
4.3. A crise da COVID-19 e a diferença salarial entre homens e mulheres	108
5. Opções políticas e respostas à crise do custo de vida	117
5.1. Políticas macroeconómicas	119
5.2. A necessidade de reforçar os aspetos institucionais do mercado de trabalho e as políticas salariais	121
5.3. Políticas de apoio às famílias, nomeadamente às mais vulneráveis, durante períodos de inflação elevada	124
5.4. Combater as disparidades salariais entre homens e mulheres	125
5.5. O papel do multilateralismo	126
Anexos	127
I. Fontes de dados de inquéritos trimestrais, padrões de despesa dos agregados familiares e tratamento dos dados	129
II. Evolução da massa salarial total em 2020, 2021 e nos dois primeiros trimestres de 2022	134
III. Decomposição das alterações na massa salarial total e estimativa das alterações no emprego e nos rendimentos ao longo da distribuição salarial	137
IV. Decomposição da variação da massa salarial total para 2020, 2021	139
V. Decomposição da alteração na desigualdade salarial ao longo do tempo	147
Bibliografia	151
Bases de dados utilizadas	153

Caixas

3.1. O efeito de composição do emprego nos salários	39
3.2. Como são calculadas as taxas de inflação?	59
4.1. Indicadores de desigualdade	98
4.2. A diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores: um exemplo ilustrativo	113

Figuras

2.1. Crescimento económico médio anual, 2006–23 (PIB a preços constantes de 2015, percentagem)	26
2.2. Dívida pública bruta, 2003–23 (percentagem do PIB)	27
2.3. Inflação, 2006–23 (média do índice de preços no consumidor, percentagem)	28
2.4. Índice mensal de preços no consumidor, por item, nível de rendimento do país e região geográfica, janeiro de 2015 a março de 2022	29
3.1. Crescimento médio anual dos salários mensais reais globais, 2006–22 (percentagem)	37
3.2. Crescimento médio anual dos salários mensais reais nos países do G20, 2006–22 (percentagem)	38
3.B1. Painel A. Exemplos de países com um efeito de composição do emprego nas estatísticas salariais, do primeiro trimestre de 2019 aos últimos trimestres disponíveis	41
Painel B. Exemplos de países sem provas evidentes de um efeito de composição do emprego nas estatísticas salariais, do primeiro trimestre de 2019 aos últimos trimestres disponíveis	43
3.3. Painel A. Crescimento médio anual dos salários reais, por região, 2006–22 (percentagem)	46
Painel B. Crescimento médio anual dos salários reais na União Europeia, excluindo e incluindo o Reino Unido, 2006–22 (percentagem)	48
3.4. Crescimento dos salários nominais e reais em países selecionados, janeiro de 2020-junho de 2022 (índice: janeiro de 2020 = 100)	49
3.5. Índice salarial real médio para os países do G20, 2008–22	54
3.6. Tendências dos salários reais médios e da produtividade do trabalho em 52 países de elevado rendimento, 1999–2022	55
3.7. Índice geral de preços no consumidor (IPC) comparado com o IPC específico por item, por região, abril de 2022	58
3.B2. Ponderações utilizadas para estimar o índice global de preços no consumidor, países selecionados, fevereiro de 2022	60
3.8. Variação percentual do custo de vida dos agregados familiares em cada decil da distribuição do rendimento em comparação com o aumento médio dos preços, países selecionados, 2021–22	64
3.9. Evolução dos salários mínimos nominais e reais, países selecionados, 2015–22 (índice: ano 2015 = 100)	68
3.10. Painel A. Alteração da massa salarial total entre 2019 e 2020, países selecionados (percentagem)	70

Painel B. Alteração na massa salarial total durante 2020 e 2021 em relação a 2019, países selecionados (percentagem)	71
Painel C. Alteração na massa salarial total durante 2020, 2021 e 2022 em relação a 2019, países selecionados (percentagem)	72
3.11. Alteração da massa salarial total entre 2020 e 2022, em relação a 2019, por sexo, países selecionados (percentagem)	74
3.12. Evolução da massa salarial total, por sexo, países selecionados, 2019–22 (percentagem)	75
3.13. Decomposição da variação da massa salarial total para 2020, 2021 e os dois primeiros trimestres de 2022, países selecionados (percentagem)	78
3.14. Decomposição da variação da massa salarial total para 2020, 2021 e os dois primeiros trimestres de 2022, por sexo, em países selecionados (percentagem)	80
3.15. Alterações no emprego e nos salários nominais e reais, por posição na distribuição salarial em países selecionados, 2020–22 (percentagem)	84
3.16. Alterações no emprego e nos salários nominais e reais, por posição na distribuição salarial e por estatuto formal versus informal, em países selecionados, 2020–22 (percentagem)	89
4.1. Desigualdade salarial em 2019 e 2021 (ou 2022), em países selecionados	99
4.2. Decomposição da variação da desigualdade salarial horária real entre 2019 e 2021 (ou 2022) para identificar as contribuições devido à composição e efeitos estruturais, em países selecionados (percentagem)	104
4.3. Decomposição da alteração da desigualdade salarial horária real (rácio D9/D1) entre 2019 e 2021 (ou 2022) para identificar o impacto das alterações no emprego formal e informal, em países selecionados (percentagem)	107
4.4. Alterações nas diferenças salariais entre 2019 e 2021 (ou 2022), em países selecionados (percentagem), ponderadas por fatores	110
4.5. Alterações nas diferenças salariais brutas entre homens e mulheres entre 2019 e 2021 (ou 2022), em países selecionados (percentagem)	112
A2.1 Evolução da massa salarial total, por sexo, países selecionados, 2019–22 (percentagem)	134
A4.1. Painel A. Decomposição da variação da massa salarial total para 2020, 2021, em países selecionados (percentagem)	139
Painel B. Decomposição da variação da massa salarial total para 2020 e 2021, por sexo, em países selecionados (percentagem)	142

Quadros

3.1. Padrões de despesa nos decis superiores e inferiores da distribuição de rendimentos dos agregados familiares e alterações no índice de preços no consumidor (IPC), por item no cabaz do IPC, México e Suíça, 2021–22	61
4.1. Alteração percentual na desigualdade salarial, em países selecionados, 2019–21 ou 2019–22	101
4.2. Alteração em várias medidas da diferença salarial entre 2019 e 2021 (ou 2022), em países selecionados (pontos percentuais)	111
4.B1. Detalhe das diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores no Egito	114

► Agradecimentos

Principais contribuições

Este relatório foi preparado pela equipa do departamento de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho (INWORK) da OIT sob a responsabilidade de Philippe Marcadent, Diretor do INWORK, Patrick Belser, Rosalia Vazquez-Alvarez, e Ding Xu foram os principais autores do relatório. Patrick Belser e Rosalia Vazquez-Alvarez foram os responsáveis pela coordenação geral e principais editores do relatório. Rosalia Vázquez-Alvarez coordenou e elaborou as provas empíricas do relatório. Ding Xu produziu estimativas para as tendências salariais regionais e globais. Chris Edgar coordenou a edição, publicação e revisão anónima do relatório por pares. A equipa do serviço de produção de publicações (PRODOC) da OIT encarregou-se da gestão do projeto de produção, design gráfico, incluindo a capa, composição, correção e revisão. Luis Sundkvist foi responsável pela correção da versão inicial. Claire Piper prestou apoio de secretariado, edição e revisão. Deixamos um agradecimento especial a Manuela Tomei, Diretora do Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade da OIT.

Contribuições específicas

Khalid Maman Waziri contribuiu para a preparação dos dados do inquérito trimestral usados em várias partes do relatório. A revisão técnica por pares para a análise empírica incluída nos Capítulos 3 e 4, para além da revisão geral do relatório, foi levada a cabo por Jostin Kitmang. Giulia de Lazzari contribuiu para a revisão da versão final do relatório. Tobias Haepf, Samuel Kembou e Hugo Ñopo realizaram a intervenção de base sobre políticas salariais durante a pandemia da COVID-19.

Agradecimentos especiais

Os nossos agradecimentos especiais vão para todos os institutos nacionais de estatística que deram o seu contributo em resposta aos nossos esforços de recolha de dados. Também queremos agradecer a toda a equipa da OIT/SIALC (Sistema de Informação e Análise do Trabalho para a América Latina e as Caraíbas) no Panamá, em particular a Horacio Barría, pela disponibilização de dados sobre salários da América Latina e das Caraíbas.

Também queremos deixar um agradecimento especial às pessoas que se seguem pelos seus comentários sobre uma versão inicial do relatório: Maria Helena Andre, Maurizio Bussi, Umberto Cattaneo, Rafael Diaz de Medina, Roger Gomis, David Mosler, Yves Perardel, Shahrashoub Razavi, Marie-Claire Sodergren, Maya Stern Plaza e Michael Watt.

Deixamos um agradecimento especial aos dois peritos anónimos que efetuaram a revisão por pares do relatório. Estamos igualmente gratos ao Comité Editorial da OIT por coordenar os revisores internos dos vários departamentos da sede e dos escritórios regionais da OIT.

► Abreviaturas

BCE	Banco Central Europeu
UE	União Europeia
FMI	Fundo Monetário Internacional
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor [Brasil]
IPC	índice de preços no consumidor
IVA	imposto sobre o valor acrescentado
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económicos
OMS	Organização Mundial da Saúde
PIB	produto interno bruto

► Sumário executivo

Introdução

Esta edição do *Relatório global sobre os salários* mostra que os salários e o poder de compra das famílias foram consideravelmente prejudicados durante os últimos três anos, em primeiro lugar pela pandemia da COVID-19 e posteriormente, à medida que a economia mundial começou a recuperar dessa crise, pelo aumento global da inflação. Os dados disponíveis para 2022 sugerem que o aumento da inflação está a fazer com que o crescimento dos salários reais desça para valores negativos em muitos países, reduzindo o poder de compra da classe média e afetando os grupos com baixos rendimentos de forma particularmente dura. Esta crise do custo de vida vem juntar-se a perdas significativas na massa salarial total dos trabalhadores e respetivas famílias durante a crise da COVID-19, que em muitos países teve o maior impacto nos grupos com rendimentos mais baixos. Na ausência de respostas políticas adequadas, o futuro próximo poderá registar uma forte deterioração dos rendimentos reais dos trabalhadores e das suas famílias e um aumento da desigualdade, ameaçando a recuperação económica e, possivelmente, contribuindo ainda mais para a instabilidade social.

O contexto global da economia e do mercado de trabalho

Desde que a edição anterior do *Relatório global sobre os salários* foi publicada há dois anos, a humanidade tem sido confrontada com várias crises sobrepostas: a pandemia da COVID-19, o início da guerra na Ucrânia em fevereiro de 2022 e o aumento do custo de vida que começou em 2021 e se intensificou rapidamente durante 2022 em todos os países e regiões. Não é surpreendente que, neste clima de incerteza, o Fundo Monetário Internacional tenha reduzido a sua projeção de crescimento global em 2022 de 3,6 por cento, prevista em abril de 2022, para 3,2 por cento em julho (FMI 2022a), enquanto as previsões de outubro preveem que o crescimento global abrandará entre 2 a 2,7 por cento em 2023; para muitas pessoas, 2023 será como uma recessão (FMI 2022b). No que diz respeito aos mercados de trabalho, no segundo trimestre de 2022, os níveis

de emprego tinham recuperado (em alguns casos excedido) para os observados antes da pandemia nos Países de elevado rendimento, enquanto que nos Países de médio e baixo rendimento os níveis de emprego permaneceram cerca de 2 por cento abaixo dos níveis registados antes da pandemia e verificou-se que o emprego na economia informal estava a aumentar mais rapidamente do que na economia formal (OIT 2022a). Atualmente, uma das principais preocupações é o rápido aumento das taxas de inflação a nível mundial. As pressões sobre os preços nos últimos dois trimestres de 2022 provaram ser bastante persistentes, apesar de uma resposta global mais restritiva da política monetária desde meados de 2022. As projeções sugerem que a inflação atingirá 8,8 por cento a nível global no final de 2022, diminuindo para 6,5 por cento em 2023 e 4,1 por cento em 2024 (FMI 2022b). A menos que os salários e outros tipos de rendimentos do trabalho sejam ajustados à inflação, o nível de vida de muitos trabalhadores e respetivas famílias irá provavelmente diminuir.

Tendências nos salários

Tendências salariais globais

Neste contexto inflacionista, os dados preliminares para a primeira metade de 2022 revelam um decréscimo assinalável dos salários mensais reais. O relatório estima que os salários mensais globais caíram, em termos reais, para -0,9 por cento na primeira metade de 2022 – o primeiro crescimento salarial global negativo registado desde a primeira edição do Relatório global sobre os salários, em 2008. Se a China, onde o crescimento salarial é mais elevado do que na maioria dos outros países, for excluída dos cálculos, estima-se que a diminuição dos salários reais durante o mesmo período seja de -1,4 por cento. Entre os países do G20, que representam cerca de 60 por cento dos trabalhadores por conta de outrem a nível global, estima-se que os salários reais na primeira metade de 2022 tenham diminuído para -2,2 por cento nas economias avançadas, enquanto o crescimento salarial nas economias emergentes abrandou, embora tenha permanecido positivo nos 0,8 por cento. Isto indica claramente que os

salários nominais em muitos países não foram suficientemente ajustados na primeira metade de 2022 para compensar o aumento do custo de vida.

Esta erosão dos salários reais acresce a algumas perdas salariais significativas sofridas pelos trabalhadores e respetivas famílias durante a crise da COVID-19. Embora os salários médios tenham registado um aumento global de 1,5 por cento em 2020 e de 1,8 por cento em 2021, o aumento em 2020, no auge da pandemia, deveu-se, em grande parte, à perda de empregos e à alteração na composição do emprego em alguns países de grande dimensão, tais como os Estados Unidos da América. Nestes países, a maioria daqueles que perderam os seus empregos e consequentemente os seus ganhos durante a pandemia eram trabalhadores por conta de outrem com salários baixos, enquanto os seus homólogos com salários mais elevados permaneceram com emprego, aumentando assim o salário médio estimado. Como resultado deste “efeito de composição” em alguns países, os salários reais médios nas economias avançadas do G20 dispararam 1,7 por cento em 2020, o maior crescimento salarial registado em muitos anos, mas depois aumentaram a uma taxa muito mais baixa de 0,4 por cento em 2021. Nas economias emergentes do G20, onde o impacto negativo da crise de COVID-19 se refletiu mais fortemente nos salários e horas trabalhadas do que no número de trabalhadores com emprego, o crescimento médio dos salários reais abrandou, de 3,4 por cento em 2019 para 2,4 por cento em 2020, antes de recuperar para 4,5 por cento em 2021.

Tendências salariais regionais

Podem discernir-se as seguintes tendências nos salários a nível regional:

- ▶ Na América do Norte (Canadá e Estados Unidos), o efeito de composição foi muito pronunciado em 2020, tendo sido registado um aumento súbito dos salários médios reais de 4,3 por cento. O crescimento salarial desceu então para 0 por cento em 2021 e caiu para -3,2 por cento na primeira metade de 2022.
- ▶ Na América Latina e nas Caraíbas, o efeito de composição foi também muito evidente, com o aumento dos salários reais em 3,3 por cento em 2020. O crescimento salarial diminuiu então para -1,4 por cento em 2021 e -1,7 por cento na primeira metade de 2022.

- ▶ Na União Europeia, onde os programas de manutenção de postos de trabalho e subsídios salariais protegeram o emprego e os níveis de salários de forma considerável durante a pandemia, o crescimento dos salários reais abrandou para 0,4 por cento em 2020, aumentou para 1,3 por cento em 2021 e caiu para -2,4 por cento na primeira metade de 2022.
- ▶ Na Europa Oriental, o crescimento dos salários reais abrandou para 4,0 por cento em 2020 e 3,3 por cento em 2021, e caiu para -3,3 por cento na primeira metade de 2022.
- ▶ Na Ásia e no Pacífico, o crescimento dos salários reais abrandou para 1,0 por cento em 2020, aumentou para 3,5 por cento em 2021 e abrandou novamente na primeira metade de 2022 para 1,3 por cento.
- ▶ Na Ásia Central e Ocidental, o crescimento dos salários reais caiu -1,6 por cento em 2020, recuperou significativamente em 2021 e abrandou para 2,5 por cento na primeira metade de 2022.
- ▶ Em África, os dados sugerem uma queda acentuada no crescimento dos salários reais de -10,5 por cento em 2020 e, depois disso, de -1,4 por cento em 2021 e -0,5 por cento na primeira metade de 2022.
- ▶ Nos Estados Árabes, as tendências salariais são provisórias, mas as estimativas apontam para um baixo crescimento salarial de 0,8 por cento em 2020, 0,5 por cento em 2021 e 1,2 por cento em 2022.

Índices salariais nas economias do G20

Considerando um período mais longo, o crescimento dos salários reais entre todos os países do G20 entre 2008 e 2022 foi mais elevado na China, onde os salários mensais reais em 2022 eram equivalentes a cerca de 2,6 vezes o seu valor real em 2008. Em quatro países – Itália, Japão, México e Reino Unido da Grã-Bretanha e Irlanda do Norte – os dados apontam para salários reais mais baixos em 2022 do que em 2008. A conversão de todos os salários médios dos países do G20 em dólares americanos utilizando taxas de câmbio de paridade do poder de compra produz um salário médio em termos de conjunto de países de cerca de

4000 dólares americanos por mês nas economias avançadas do G20 e de aproximadamente 1800 dólares americanos por mês nas economias emergentes do G20.

Salários e tendências de produtividade nos Países de elevado rendimento

O crescimento da produtividade é um fator-chave para o aumento dos salários reais. Tal como salientado em edições anteriores do *Relatório global sobre os salários*, o crescimento médio dos salários tem ficado atrás do crescimento médio da produtividade do trabalho desde o início dos anos de 1980 em várias das economias grandes e desenvolvidas. Este relatório mostra que, em 52 Países de elevado rendimento para os quais existem dados disponíveis, o crescimento dos salários reais tem sido inferior ao crescimento da produtividade desde 2000. Enquanto o forte declínio no crescimento da produtividade do trabalho durante 2020 reduziu momentaneamente a diferença, a degradação dos salários reais na primeira metade de 2022, combinada com o crescimento positivo da produtividade, aumentou mais uma vez a diferença entre o crescimento da produtividade e o crescimento dos salários. De facto, em 2022 a diferença entre o crescimento da produtividade e o crescimento dos salários atingiu o seu ponto máximo desde o início do século XXI, com um crescimento da produtividade 12,6 pontos percentuais acima do crescimento dos salários.

Para além das médias: o maior impacto da inflação sobre o poder de compra dos trabalhadores com baixos salários

O custo da inflação em toda a distribuição de rendimentos

O aumento da inflação é frequentemente discutido como parte de uma narrativa que implica que o aumento do custo de vida é o mesmo para todos os agregados familiares. No entanto, o relatório mostra que o aumento da inflação pode ter um maior impacto no custo de vida dos agregados familiares de menores rendimentos. Isto porque estes

agregados familiares gastam a maior parte do rendimento disponível em bens e serviços essenciais, que geralmente sofrem maiores aumentos de preços do que os bens não essenciais.

No México, por exemplo, os agregados familiares no decil inferior (os 10 por cento mais baixos) da distribuição de rendimentos gastam 42 por cento dos seus rendimentos em alimentação, enquanto os do decil superior gastam apenas 14 por cento. Uma comparação da evolução dos preços dos diferentes grupos de itens com a do índice geral de preços ao consumidor (IPC) para cerca de 100 países de todos os grupos regionais indica que os preços dos alimentos, habitação e transporte aumentaram mais rapidamente do que o IPC geral. Ao estimar a alteração no custo de vida entre 2021 e 2022 em cada decil do agregado familiar na distribuição futura, o relatório conclui que o aumento do custo de vida entre os agregados familiares de baixos rendimentos pode situar-se entre 1 e 4 pontos percentuais mais alto do que o enfrentado pelos de altos rendimentos.

Isto significa que mesmo que os salários fossem ajustados para compensar o aumento do custo de vida médio medido pelo IPC, os agregados familiares com baixos rendimentos continuariam a sofrer em muitos países uma erosão no poder de compra dos salários dos trabalhadores.

Taxas de inflação que afetam o poder de compra de trabalhadores com o salário mínimo

Os salários mínimos são um instrumento amplamente utilizado em todo o mundo para proteger os rendimentos e o poder de compra dos trabalhadores com baixos salários e respetivas famílias. Contudo, devido ao efeito da aceleração da inflação dos preços, os salários mínimos diminuíram em termos reais em vários países – mesmo quando analisados em relação à média do IPC. Por exemplo, durante 2020–22, o salário mínimo diminuiu em termos reais devido ao aumento da inflação na África do Sul, Austrália, Bulgária, Espanha, Estados Unidos, Reino Unido, República da Coreia e Sri Lanka. Estas tendências refletem a forma como a crise do custo de vida atingiu de forma particularmente dura os trabalhadores com baixos salários.

Qual foi o efeito da crise da COVID-19 e da inflação sobre o total dos salários auferidos por mulheres e homens?

A evolução da massa salarial total antes e durante a crise da COVID-19

A erosão dos salários reais devido à inflação vem juntar-se às perdas salariais significativas sofridas pelos trabalhadores e suas famílias durante a crise da COVID-19, que não são incluídas nos dados sobre os salários médios. Assim, o relatório também analisa as alterações na massa salarial real total (a soma de todos os salários recebidos pelos trabalhadores por conta de outrem, ajustada pela inflação) desde 2019. Esta análise revela como a combinação de perda de postos de trabalho, redução das horas trabalhadas e ajustamentos nos salários por hora durante a crise resultou numa acumulação de perdas de ganhos para os trabalhadores por conta de outrem e suas famílias em muitos países.

Com base em dados de 28 países que representam diferentes regiões e grupos de rendimento, o relatório conclui que em 20 destes países a massa salarial total diminuiu entre 1 e 26 por cento durante 2020. O declínio médio na massa salarial total para a amostra de 28 países foi de 6,2 por cento, o que equivale à perda de três semanas de salário, em média, para cada trabalhador por conta de outrem. Entre os 21 países com dados disponíveis para 2020 e 2021, a diminuição da massa salarial total é equivalente a quatro semanas de salários em 2020 e duas semanas em 2021, implicando uma perda acumulada de seis semanas de salários ao longo destes dois anos. O declínio na massa salarial real total foi mais pronunciado nos Países de baixo e médio rendimento do que nos Países de elevado rendimento, onde os programas de manutenção de postos de trabalho e os subsídios salariais sustentaram tanto o emprego por conta de outrem como os níveis salariais nominais durante os confinamentos, mesmo quando se registou uma diminuição no número de horas trabalhadas.

Decomposição da alteração na massa salarial total para mulheres e homens

A análise das contribuições das diferentes componentes – nomeadamente, alterações no emprego (incluindo empregos e horas trabalhadas), alterações no salário nominal e alterações devidas à inflação – revela que as perdas de emprego foram o principal motor da alteração na massa salarial total durante 2020. Dito isto, em muitos países a diminuição percentual na massa salarial foi menor do que a queda no emprego, porque os que perderam os seus empregos tenderam a ser trabalhadores com salários mais baixos. Em 2021, o segundo ano da pandemia, os resultados do emprego começaram a melhorar globalmente, mas a decomposição revela a forte irrupção da inflação como um fator com impacto negativo no crescimento da massa salarial total. Estimativas de cerca de 30 países mostram que a contribuição da inflação para o declínio da massa salarial total variou entre 1 e 18 por cento. Em 2022, a inflação tornou-se o fator dominante por detrás do declínio na massa salarial total. Assim, em todas os 12 países com dados até aos primeiros trimestres de 2022, a inflação provocou a erosão da massa salarial real total, com uma contribuição que variou de 2,2 a 18,2 por cento.

Se as massas salariais totais de mulheres e homens forem consideradas separadamente, as estimativas indicam que as perdas de emprego (incluindo empregos e horas trabalhadas) entre 2020 e 2022 foram maiores entre as mulheres, particularmente durante 2020, embora os níveis de emprego nos últimos dois anos tenham recuperado tanto para mulheres como para homens. Ao mesmo tempo, e especialmente durante 2020, os aumentos nos salários médios foram maiores para as mulheres. Isto sugere que as perdas de emprego das mulheres estavam ainda mais concentradas entre os trabalhadores com salários baixos do que entre os homens, levando a um efeito de composição mais forte e, portanto, a um maior salto nos salários médios das mulheres. Assim, apesar perderem mais emprego do que os homens em quase todos os países, particularmente durante 2020, as mulheres sofreram uma diminuição menor na massa salarial total. A contribuição da inflação para a erosão da massa salarial total foi considerada semelhante tanto para mulheres como para homens, particularmente em 2021 e 2022.

Salários e emprego em toda a distribuição salarial na economia formal e informal

A análise também mostra como o emprego e os salários dos trabalhadores com salários baixos e dos trabalhadores na economia informal têm sido afetados de forma desproporcionada. O relatório classifica os trabalhadores por conta de outrem de acordo com os seus rendimentos mensais em cinco grupos: um representando os 20 por cento inferiores na base da distribuição salarial, outro os 20 por cento no topo, e três grupos intermediários de 20 por cento cada um. Em 8 dos 11 países, as perdas de emprego em 2020 foram maiores entre os grupos com salários mais baixos e os segundos salários mais baixos, enquanto que em 7 dos 11 países os do grupo com salários mais baixos receberam salários nominais e reais mais baixos em relação a 2019. Da mesma forma, as perdas de emprego entre os trabalhadores por conta de outrem com emprego informal foram maiores do que entre os trabalhadores com emprego formal.

Desigualdade salarial e diferença salarial entre homens e mulheres

Desigualdade salarial

Como evoluiu a desigualdade salarial ao longo dos últimos anos? Um primeiro olhar sobre várias estimativas de desigualdade baseadas em dados de vários países, de várias regiões e grupos de rendimentos, sugere que não há uma resposta geral a esta questão. Em 10 dos 22 países estudados, a desigualdade salarial mensal aumentou, enquanto que nos restantes 12 países diminuiu. Embora existam exceções, na maioria dos países o sentido na alteração na desigualdade salarial mensal (positiva ou negativa) é consistente com o sentido da alteração na desigualdade salarial horária.

A redução da desigualdade salarial em alguns países pode, pelo menos em parte, ser devida a um efeito de composição. Se os trabalhadores que perderam os seus empregos durante a crise da COVID-19 eram maioritariamente trabalhadores com baixos salários, é possível que as medidas de desigualdade salarial tenham diminuído como resultado de uma distribuição salarial mais compacta entre os restantes trabalhadores. Para

investigar esta hipótese, o relatório desagrega as alterações na desigualdade salarial entre aqueles que se devem a efeitos de composição e aqueles que se devem a uma componente “estrutural” (compressão salarial resultante, por exemplo, de um salário mínimo mais elevado). Os resultados não são conclusivos, verificando-se que cerca de metade dos países apresentam um aumento da desigualdade estrutural e a outra metade uma diminuição. No entanto, o exercício de decomposição aponta para desigualdades salariais estruturais em alguns países que podem tornar-se mais visíveis com o tempo, à medida que os níveis de emprego recuperam e o efeito de composição nos dados se esbate gradualmente. A menos que estes aspetos estruturais sejam corrigidos, existe o risco de que a crise da COVID-19 deixe uma “cicatriz” nos respetivos mercados de trabalho sob a forma de uma maior desigualdade salarial.

É de notar aqui que uma diminuição da desigualdade salarial não implica necessariamente uma diminuição da desigualdade total de rendimentos. Quando um efeito de composição comprime a distribuição salarial – por exemplo, quando trabalhadores com baixos salários perdem os seus postos de trabalho – isto pode traduzir-se num maior desemprego entre as famílias com baixos rendimentos, levando a um aumento na desigualdade de rendimentos.

Diferença salariais de género

A diferença salarial global entre homens e mulheres não parece ter mudado significativamente desde os anos imediatamente anteriores ao início da pandemia. As estimativas apresentadas no Relatório global sobre os salários 2018/19 indicavam uma diferença salarial média global de cerca de 20 por cento, com base em dados de 80 países (OIT 2018). Esta edição examina a evolução das diferenças salariais entre homens e mulheres numa amostra mais limitada de países, encontrando muito poucas variações entre 2019 e 2021-22. Entre 22 países, a diferença salarial entre homens e mulheres aumentou em 9 países e diminuiu em 13 países. De um modo geral, as diferenças salariais entre homens e mulheres nestes países não foram grandemente afetadas pela crise da COVID-19. Enquanto as estimativas baseadas nos salários médios horários mostram uma queda média de 0,6 pontos percentuais entre os 22 países, as estimativas baseadas nos ganhos médios mensais mostram um aumento de menos

de 0,1 pontos percentuais. Dado que as diferenças salariais entre homens e mulheres continuam a ser persistentemente elevadas entre países e regiões, são necessários maiores esforços para combater as desigualdades de género no mercado de trabalho.

Discussão de políticas

Justamente quando a recuperação da crise da COVID-19 estava a começar, o impacto crescente de uma ampla e grave crise inflacionista, juntamente com um abrandamento global do crescimento económico (induzido em parte pela guerra na Ucrânia e pela crise energética global), está a empurrar o crescimento dos salários reais para valores negativos em muitos países e regiões. Neste contexto, é necessário, mais do que nunca, adotar medidas destinadas a manter o nível de vida dos trabalhadores por conta de outrem e suas famílias. A secção final do relatório fornece uma visão geral das opções políticas e respostas à crise do custo de vida.

A partir do segundo trimestre de 2022, os bancos centrais e as autoridades monetárias em todo o mundo responderam à atual crise de inflação, em particular, aumentando as taxas de juro para impedir que a inflação subisse ainda mais. Contudo, a política monetária restritiva pode levar a resultados adversos para certos segmentos da população e desencadear um período de recessão. Embora os bancos centrais estejam conscientes deste risco, o cenário alternativo de inflação contínua dos preços é considerado ainda mais indesejável. Uma questão fundamental a este respeito é considerar se é provável que se instale uma espiral salários-preços. Com base em dados empíricos, o relatório mostra que os salários nominais não estão a acompanhar a inflação medida pelo IPC, e que a diferença entre o crescimento dos salários e o crescimento da produtividade do trabalho nos Países de elevado rendimento continua a aumentar, com o aumento da produtividade do trabalho na primeira metade de 2022 e a queda dos salários em termos reais. Assim, parece haver espaço em muitos países para aumentar os salários sem medo de gerar uma espiral salários-preços.

Dado que 327 milhões de trabalhadores por conta de outrem antes da pandemia, ou 19 por cento de todos os trabalhadores por conta de outrem a nível mundial, ganhavam um salário equivalente ou abaixo do salário mínimo horário aplicável (OIT 2020a), um ajustamento adequado do salário

mínimo ajudaria, por si só, a melhorar significativamente o nível de vida dos agregados familiares de baixos rendimentos na atual crise do custo de vida. A importância do salário mínimo como instrumento de justiça social é realçada pelo facto de 90 por cento dos Estados-membros da OIT disporem de sistemas de salário mínimo. Os salários mínimos podem proteger os trabalhadores com baixos salários contra perdas pesadas do poder de compra em alturas de elevada inflação. Contudo, para que este mecanismo seja eficaz, é necessário que os salários mínimos sejam ajustados regularmente para ter em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, juntamente com os fatores económicos. Este processo de ajustamento deve ser empreendido com a plena participação dos parceiros sociais e envolver um diálogo social baseado em dados concretos, em conformidade com a Convenção sobre a Fixação dos Salários Mínimos (N.º 131) de 1970.

Um diálogo social forte, incluindo a negociação coletiva, pode ser instrumental para alcançar ajustamentos salariais durante uma crise. O pré-requisito para isto é uma representação adequada das vozes dos empregadores e dos trabalhadores. Além disso, o diálogo social pode beneficiar do uso de dados empíricos sólidos como base das negociações bipartidas ou tripartidas. Este relatório sublinhou a importância de utilizar dados relevantes para examinar o impacto da crise da COVID-19 nos resultados do mercado de trabalho dos trabalhadores por conta de outrem. Em particular, tais dados podem ser utilizados para apreender os efeitos da composição do emprego nos resultados salariais, levando a uma compreensão mais precisa de como a crise afetou os trabalhadores em toda a distribuição salarial.

Políticas adicionais que podem aliviar o impacto da crise do custo de vida nos agregados familiares vão desde medidas dirigidas a grupos específicos, tais como os vales de rendimento (*vouchers*) sujeitos a condição de recursos atribuídos às famílias de baixos rendimentos para lhes permitir comprar bens essenciais, passando por intervenções mais gerais destinadas a reduzir o custo de vida para todas as famílias, tais como a redução (muitas vezes temporária) dos impostos indiretos sobre bens e serviços para todos. Por exemplo, muitos governos disponibilizam às famílias de baixos rendimentos vales de eficiência energética para as ajudar a lidar com a atual crise energética. Os cortes no imposto sobre o valor acrescentado podem também mitigar a carga da inflação para os agregados familiares, ao mesmo tempo que ajudam a reduzir ainda mais a

inflação. Alguns países introduziram impostos adicionais sobre empresas petrolíferas e de gás para ajudar a pagar estas medidas.

É necessário fazer muito mais para reduzir ainda mais as desigualdades salariais entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Isto inclui abordar a parte da diferença salarial entre homens e mulheres que pode ser explicada em termos dos atributos das mulheres no mercado de trabalho, ou seja, melhorando o nível de habilitações escolares das mulheres e lutando por uma distribuição mais equitativa de mulheres e homens em todas as profissões e atividades económicas. Isto inclui também a abordagem de outros fatores subjacentes às diferenças salariais entre homens e mulheres – nomeadamente reduzindo as diferenças salariais relacionadas com a maternidade, aumentando as remunerações em setores e atividades económicas subvalorizados e altamente feminizados, assim como implementando quadros e políticas legais para aumentar a transparência salarial a nível da empresa com vista a eliminar a discriminação salarial. Países de todo o mundo devem utilizar plataformas como a Coligação Internacional para a Igualdade de Remuneração, lançada conjuntamente pela OIT, ONU Mulheres e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico em setembro de 2017, para aprender com exemplos bem

sucedidos de como medir e monitorizar as diferenças salariais a nível nacional, e para se familiarizarem com as ferramentas que algumas das grandes economias estão a aplicar e compreender quais são as mais eficazes para reduzir a discriminação salarial entre mulheres e homens.

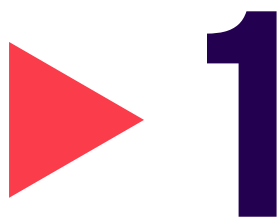
Embora a crise sanitária e, mais recentemente, o início da guerra na Ucrânia tenha criado muita incerteza, é importante continuar com os esforços globais de financiamento e a mobilização de recursos para fazer avançar a Agenda das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável de 2030. Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável visam um mundo sem pobreza extrema e com oportunidades iguais para que todos possam concretizar o seu potencial. Assim, em 2021, o secretário-geral das Nações Unidas apresentou uma agenda de propostas de iniciativas-chave agrupadas sob 12 compromissos, que em conjunto procuram reafirmar a solidariedade global como uma forma de ultrapassar crises. O título do documento, *A Nossa Agenda Comum*, inclui o reforço do trabalho digno como uma destas iniciativas-chave (ONU 2021). A criação de emprego digno, a par de políticas para assegurar salários adequados, que são relevantes para vários dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, pode dar um contributo vital para alcançar a justiça social.



1

Introdução





Introdução

Esta nova edição do Relatório global sobre os salários está a ser publicada num contexto marcado por três importantes desenvolvimentos que provavelmente irão moldar as políticas sociais e económicas a curto e médio prazo: a recuperação gradual da crise da COVID-19; o aumento global da inflação que começou em 2021 e parece estar a acelerar rapidamente em 2022; e, desde fevereiro de 2022, a guerra na Ucrânia, que gerou incerteza económica adicional para muitos países.

Após o segundo trimestre de 2022, a crise sanitária começou a dar sinais de abrandamento a nível mundial. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS), as estimativas globais indicam que os números de casos confirmados e de mortes por COVID-19 por semana têm vindo a diminuir regularmente desde então, à taxa de cerca de 10 e 15 por cento, respetivamente, numa base semanal. É, portanto, razoável concluir que, apesar das profundas consequências socioeconómicas da pandemia nos últimos três anos civis, o impacto direto da COVID-19 na economia está a diminuir na maioria dos países. Como as medidas tomadas pelos governos para travar a transmissão do coronavírus foram reduzidas, o efeito económico devastador da pandemia diminuiu, em certa medida, durante 2021. O crescimento global recuperou para 6 por cento em 2021, tendo caído para uma taxa negativa de -3,0 por cento em 2020; a dívida pública em todo o mundo em termos de percentagem do produto interno bruto (PIB) estabilizou em cerca de 76 por cento, tendo saltado de 63 por cento para 76 por cento durante 2020 como resultado das medidas orçamentais implementadas durante a pandemia; e os volumes de comércio voltaram a valores positivos em 2021.

Os mercados de trabalho também recuperaram durante 2021, embora a retoma não tenha sido a mesma para todos os grupos de trabalhadores ou todas as regiões. Assim, no final de 2021, os Países de elevado rendimento tinham regressado aos níveis de emprego observados no quarto trimestre de 2019, enquanto que os Países de baixo e médio rendimento permaneceram cerca de 2 por cento abaixo dos níveis anteriores à pandemia, com défices de emprego concentrados nos trabalhadores com baixos salários, o grupo que sofreu as maiores perdas de emprego durante a pandemia (OIT 2022b). No entanto, as preocupações com o rápido aumento da inflação têm ensombrado o horizonte económico dos países em todo o mundo. O início da guerra na Ucrânia contribuiu para o aumento das taxas de inflação, que já estava a aumentar durante 2021. Após um período de taxas de inflação relativamente baixas de 2008 a 2020, a inflação global aumentou acentuadamente para 4,7 por cento em 2021 e espera-se que atinja 8,8 por cento até

ao final de 2022 (FMI 2022b). Mais especificamente, a alimentação e a energia são os artigos mais suscetíveis à inflação de preços, verificando-se que o aumento dos preços dos alimentos atinge mais duramente o poder de compra das populações vulneráveis nos Países de baixo rendimento. Tendo em conta a inflação mais elevada do que o esperado a nível mundial, os efeitos colaterais negativos da guerra na Ucrânia, os contínuos estrangulamentos da oferta e as condições financeiras mais restritivas, o Fundo Monetário Internacional (FMI) reviu em baixa as taxas de crescimento global previstas para 2022, de uma projeção inicial de 3,6 por cento em abril de 2022 (FMI 2022c) para uma nova previsão de 3,2 por cento em julho de 2022 (IMF 2022a), uma previsão que se manteve idêntica em outubro de 2022 (FMI 2022b).

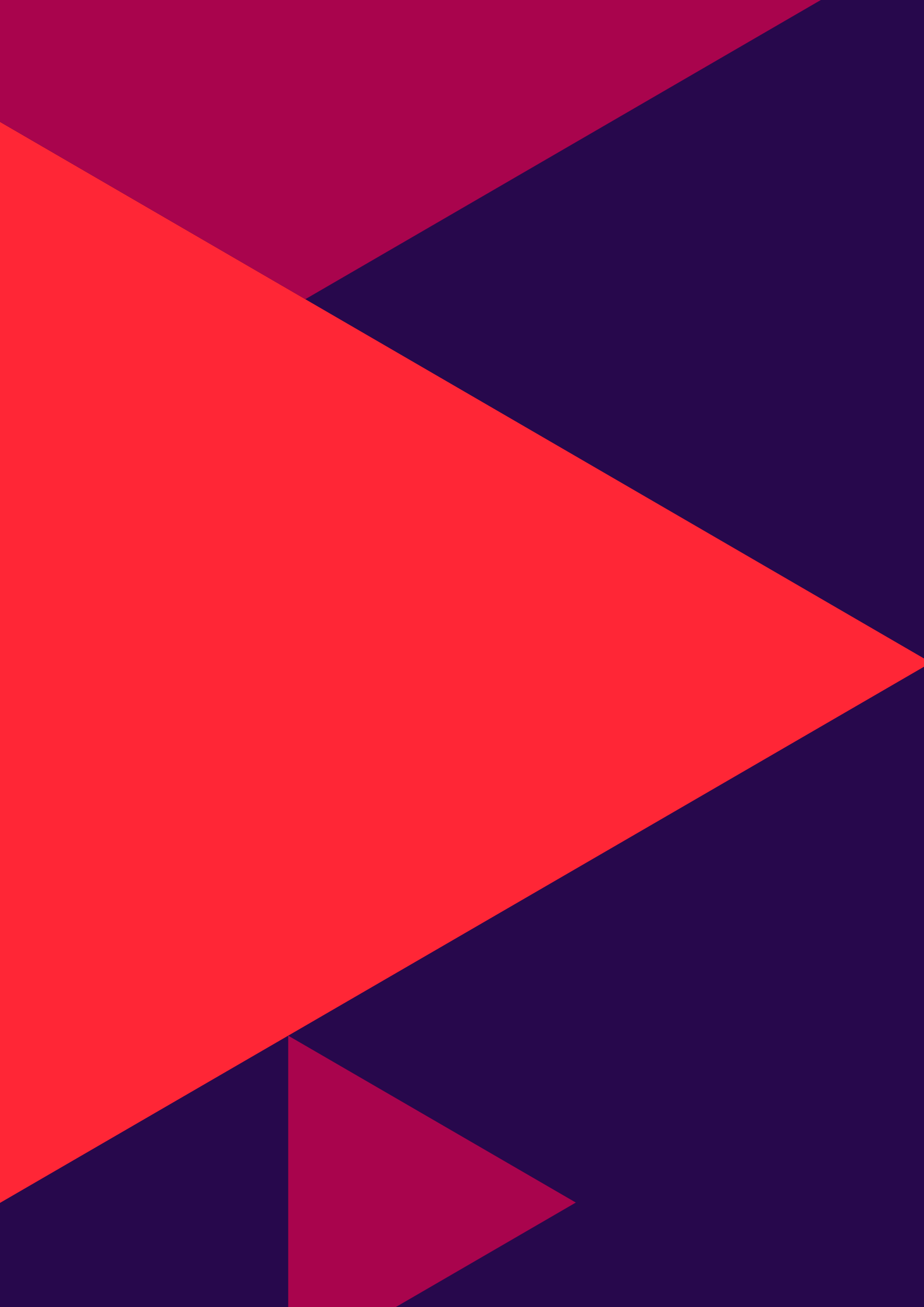
Este relatório explora como os salários e o seu poder de compra evoluíram nas circunstâncias acima descritas, apresentando as últimas tendências salariais globais, regionais e específicas de cada país. Centra-se, em particular, no efeito da aceleração da inflação dos preços sobre o valor real dos salários, e discute como e por que razão a inflação tem um maior impacto sobre as famílias na base da distribuição de rendimentos, que gastam a maior parte dos seus rendimentos em bens essenciais, tais como alimentação e energia. O relatório também oferece uma análise empírica da inflação esperada num futuro próximo, destacando os seus possíveis efeitos sobre os salários. Isto é complementado por estimativas trimestrais da massa salarial total entre 2019 e 2022, que revelam a extensão do impacto das perdas de postos de trabalho nos salários totais, e por uma análise detalhada de como a desigualdade salarial, incluindo as diferenças salariais entre homens e mulheres, se pode ter alterado nos últimos anos. O objetivo final do relatório é fornecer dados empíricos sólidos que possam ser utilizados pelos decisores políticos enquanto procuram estratégias que permitam aos seus países enfrentar as múltiplas crises em curso. O relatório termina com uma discussão sobre as opções políticas.

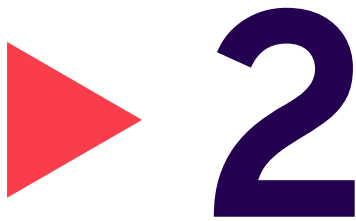




2

O contexto
global da
economia e do
mercado de
trabalho





O contexto global da economia e do mercado de trabalho

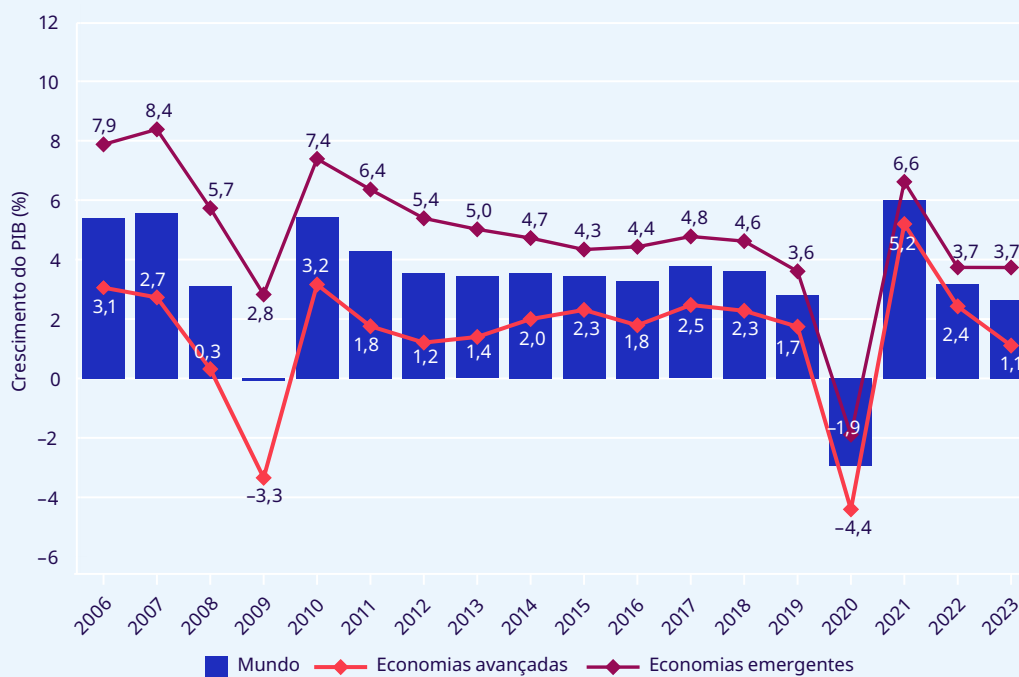
► 2.1. Crescimento económico

Após o colapso do crescimento económico global em 2020, devido às medidas tomadas a nível mundial para controlar a propagação da COVID-19, a produção global aumentou fortemente durante 2021, tanto nas economias avançadas como nas economias emergentes (figura 2.1). Este foi o mais forte salto no crescimento pós-recessão em 80 anos e pode ser explicado por uma rápida recuperação da procura agregada, uma vez que muitos países começaram a aliviar gradualmente as medidas relacionadas com a pandemia no decurso de 2021 (Banco Mundial 2021). Assim, no final de 2021, o crescimento económico global tinha aumentado 6,1 por cento, com o crescimento económico a aumentar 5,2 por cento entre as economias avançadas e 6,6 por cento entre as economias de mercado emergentes e em desenvolvimento (FMI 2022b).

Um fator crítico por detrás desta notável recuperação do crescimento tem sido o progresso na vacinação contra a COVID-19. No início de outubro de 2021, a percentagem de pessoas totalmente vacinadas em todo o mundo tinha atingido cerca de 35 por cento, e à medida que as taxas de vacinação começaram a aumentar nos países onde as vacinas foram lançadas rapidamente, seguiu-se um relaxamento gradual das medidas de confinamento e uma redução no encerramento de locais de trabalho. O acesso e a

cobertura das vacinas permanecem desigualmente distribuídos em todo o mundo. De acordo com as últimas estimativas da OMS, mais de 74 por cento das pessoas foram totalmente vacinadas em Países de médio e elevado rendimento, em comparação com 57 e 19 por cento em Países de médio-baixo e baixo rendimento, respetivamente. Infelizmente, a maioria das economias emergentes e quase todos os Países de baixo rendimento não tinham capacidade orçamental para lançar os pacotes de estímulo necessários para mitigar os efeitos socioeconómicos da crise da COVID-19 e dar início à sua recuperação económica. O FMI estima que, dos 17 biliões de dólares gastos globalmente em tais pacotes até ao final de 2021, apenas cerca de 0,4 por cento podem ser atribuídos aos Países em desenvolvimento, enquanto que as economias de mercado avançadas e emergentes representaram, respetivamente, 86 por cento e 14 por cento do total (FMI 2021). Isto aponta claramente para uma “diferença no estímulo orçamental” que provavelmente levará as economias avançadas e emergentes a seguirem percursos divergentes no processo de recuperação (OIT 2021a).

A guerra na Ucrânia desde fevereiro de 2022 e outras crises crescentes de natureza regional ou com uma dimensão global (tais como a crise do custo

► **Figure 2.1. Dívida pública bruta, 2006-23 (percentagem do PIB)**

Fonte: FMI (2022d).

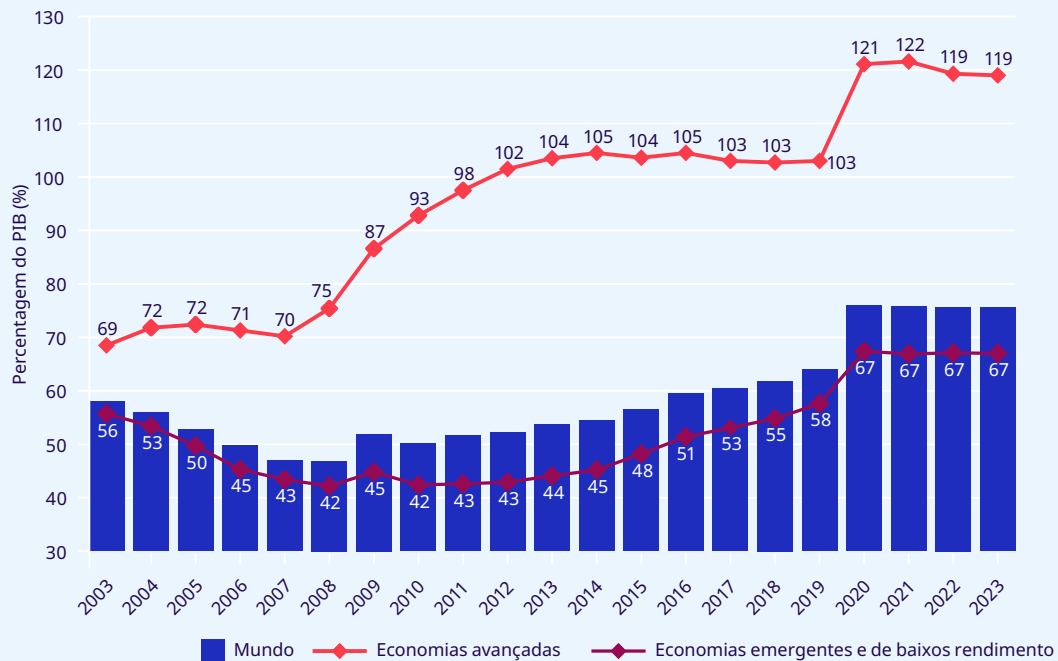
de vida a ser discutida mais abaixo) atenuaram as expectativas de progresso na recuperação pós-COVID-19. Consequentemente, as projeções do FMI sugerem que a economia global crescerá 3,2 por cento em 2022, abaixo dos 3,6 por cento previstos em abril de 2022, e entre 2 por cento e 2,7 por cento em 2023 (FMI 2022b). Uma das regiões que pode ser mais afetada pela guerra na Ucrânia é a Europa e a Ásia Central – em parte devido à sua localização geográfica, que implica estreitos laços comerciais, financeiros e migratórios

com a Ucrânia e a Federação Russa, e em parte porque a maioria dos países da região depende da Federação Russa para o seu abastecimento energético. Espera-se assim que o crescimento económico na União Europeia (UE) não seja superior a 2,6 por cento em 2022 e que diminua para 1,2 por cento em 2023, enquanto que nas economias emergentes e em desenvolvimento europeias o crescimento deverá ser de -1,4 por cento em 2022, prevendo-se apenas uma ligeira recuperação para 0,9 por cento em 2023 (FMI 2022b).

► 2.2. A evolução da dívida pública

Nas economias avançadas, a despesa pública massiva e sem precedentes durante a crise da COVID-19 levou a um aumento significativo da dívida pública. A Figura 2.2 mostra o crescimento da dívida entre estes países a aumentar de 103 por cento do PIB

real antes da pandemia (2019) para 121 por cento em 2020, um rácio que parece ter estabilizado em cerca de 119 por cento depois de 2021. Em contraste, a dívida nos mercados emergentes e economias em desenvolvimento registou um aumento menos

► **Figura 2.2. Dívida pública bruta, 2003–23 (percentagem do PIB)**

Fonte: FMI (2022d).

acentuado, de 57,6 para 67,4 por cento do PIB real durante o mesmo período.

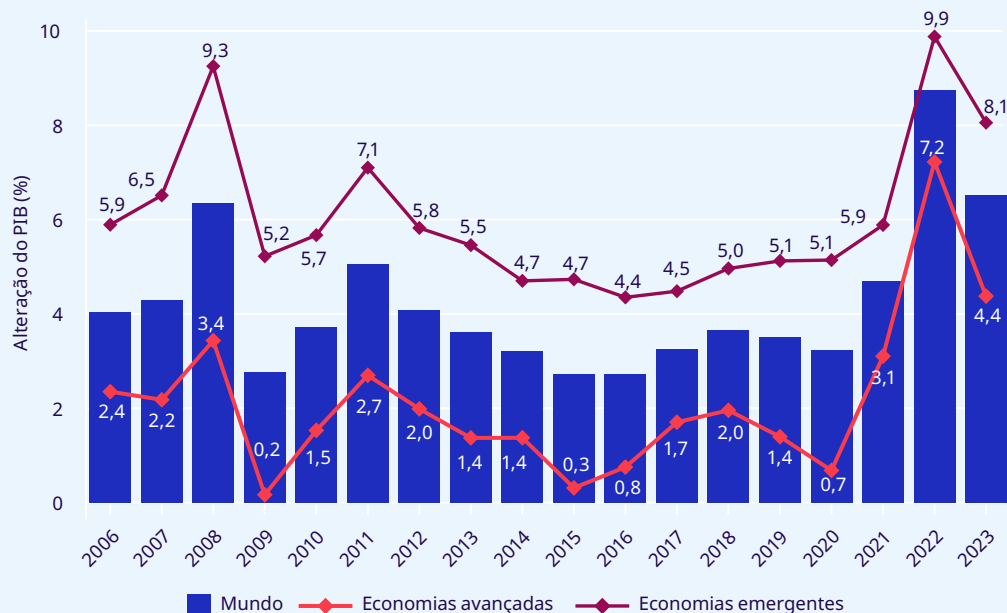
Após o início da guerra na Ucrânia, as perspetivas orçamentais são cada vez mais incertas, particularmente para os países da Europa. De acordo com o FMI, num cenário geopolítico positivo envolvendo um rápido fim da guerra, a dívida das economias

avançadas cairia para cerca de 113 por cento do PIB até 2024. Vale a pena salientar que as economias avançadas têm muito mais margem orçamental do que as economias de mercado emergentes e em desenvolvimento, onde também se espera que a dívida diminua, mas há maior incerteza devido a uma fraca recuperação, limitado espaço orçamental, e preços voláteis das mercadorias.

► 2.3. Taxas de inflação

Em todas as regiões do mundo, a guerra na Ucrânia acelerou o aumento dos preços, que já estavam a aumentar acentuadamente no decurso de 2021, como pode ser visto na figura 2.3. Isto tem implicações alarmantes nos salários, uma vez que o aumento da inflação é suscetível de provocar a erosão do seu valor real, a menos que os salários nominais acompanhem os níveis de preços.

Significativamente, as projeções de outubro do FMI para 2022 apresentadas na figura são 0,8 e 0,9 pontos percentuais mais elevados para as economias avançadas e em desenvolvimento, respetivamente, do que as projeções originalmente publicadas em abril de 2022 (FMI 2022c).

► **Figura 2.3. Inflação, 2006-23** (média do índice de preços no consumidor, percentagem)

Fonte: FMI (2022d).

A inflação é atualmente uma das maiores preocupações dos decisores políticos a nível nacional e multilateral. Uma rápida análise das notícias na maioria dos países mostra que se observam agora mais manchetes dedicadas ao aumento da inflação e ao seu impacto no poder de compra das famílias do que aos efeitos da crise da COVID-19. Como sugerido pelos dados disponíveis, os preços no consumidor tinham aumentado ao longo de 2021 e têm continuado a aumentar ainda mais rapidamente desde o início de 2022. A Figura 2.3 mostra que a inflação entre as economias avançadas aumentou 2,4 pontos percentuais de ano para ano durante o período de 2020-21, enquanto que no período de 2021-22 é expectável um aumento adicional de 4,1 pontos percentuais. Entre as economias de mercado emergentes e em desenvolvimento, espera-se que o aumento no período 2021-22 seja de 4,0 pontos percentuais, com a inflação a atingir 9,9 por cento no final de 2022. Durante 2023, espera-se que a inflação desça consideravelmente em ambos os grupos, como mostra a figura 2.3.

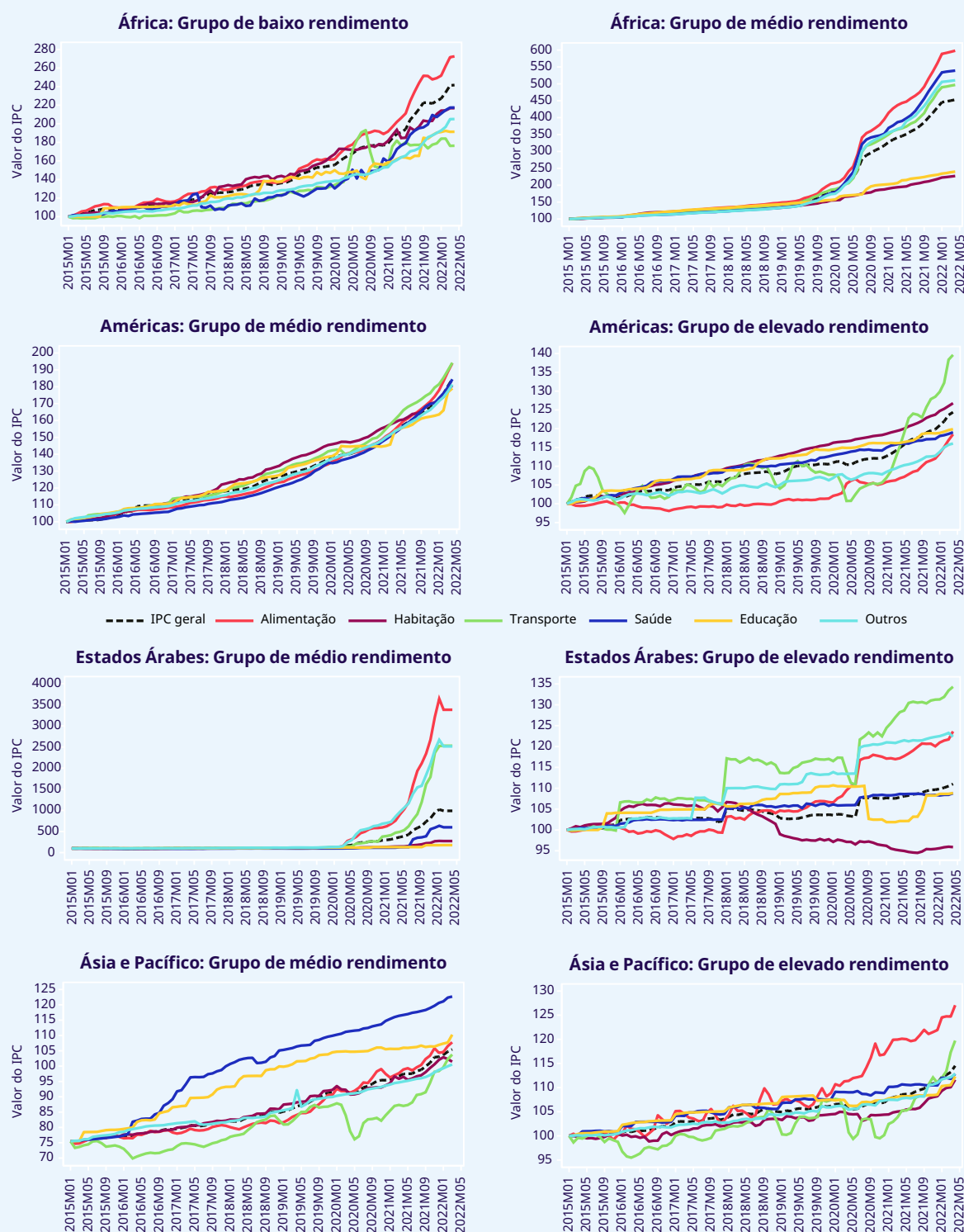
O recente surto da inflação é frequentemente atribuído às ruturas no abastecimento resultantes das restrições relacionadas com a COVID-19, mas os analistas também citam fatores adicionais. Em particular, tem sido sugerido que a inflação era inevitável devido aos pacotes de estímulo adotados para ultrapassar a crise da COVID-19 juntamente com a política

monetária flexível dos bancos centrais ao longo dos últimos anos. A guerra na Ucrânia veio juntar-se à influência destes anteriores desenvolvimentos para aumentar ainda mais a inflação. Também tem sido salientado que algumas grandes empresas podem ter aproveitado o ambiente inflacionário para aumentar os seus preços e lucros (Zahn 2022).

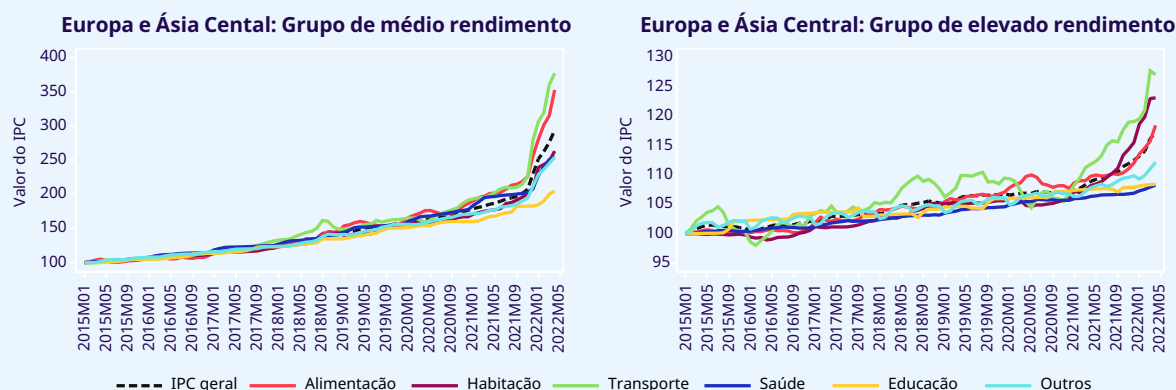
Os produtos no cabaz de bens e serviços que mais provavelmente irão sofrer grandes aumentos de preços são aqueles com uma procura menos elástica, tais como a alimentação, a habitação, o transporte e a energia.

Por exemplo, esperava-se que a inflação anual na zona euro atingisse 8,1 por cento em maio de 2022, induzida, em grande parte, por um aumento de 39 por cento nos preços da energia e da alimentação (consultar Eurostat 2022). Para o período de janeiro de 2015 a março de 2022, a figura 2.4 mostra como as últimas tendências da inflação se destacam das dos anos anteriores entre regiões e grupos de rendimento, e como os itens com maiores aumentos de preços são a alimentação, a habitação, a energia e o transporte. Como será discutido no Capítulo 3, estes bens essenciais têm um peso maior no cabaz dos agregados familiares com rendimentos mais baixos do que no dos agregados familiares no topo da distribuição de rendimentos.

► **Figura 2.4. Índice mensal de preços no consumidor, por produto, nível de rendimento do país e região geográfica, janeiro 2015 – março 2022**



► Figura 2.4. (concl.)



IPC = índice de preços no consumidor

Observações: O grupo dos Estados Árabes de médio rendimento inclui apenas o Líbano, enquanto o grupo dos Estados Árabes de elevado rendimento é composto por todos os países membros do Conselho de Cooperação do Golfo. Os gráficos mostram estimativas ponderadas, com pesos baseados no tamanho da população de todos os países para os quais existem dados disponíveis. Foram excluídos três grandes países para os quais não estão disponíveis dados mensais discriminados: China, Índia e Federação Russa.

Fontes: Estimativas da OIT; FMI (2022d).

► 2.4. O contexto do mercado de trabalho

As medidas de confinamento impostas durante 2020 e 2021 para conter a propagação do coronavírus mergulharam os mercados de trabalho em todo o mundo numa crise sem precedentes. A partir do segundo trimestre de 2020, houve uma destruição massiva do emprego e da atividade económica, que afetou tanto mulheres como homens, mas reduziu o emprego global das mulheres em mais 1,2 pontos percentuais em comparação com o dos homens. A crise também resultou numa percentagem significativamente menor de trabalhadores com salários mais baixos na população ativa em 2020 face a 2019, uma vez que os trabalhadores com baixos salários sofreram desproporcionadamente em termos de emprego e de perdas de horas de trabalho (OIT 2021a). Isto contribuiu para um aumento da desigualdade de rendimentos (Banco Mundial 2022), revertendo possivelmente o declínio da desigualdade observado em alguns países emergentes e de baixo rendimento nos anos anteriores à pandemia da COVID-19 (OIT 2021b).

Ao mesmo tempo, a crise acelerou a adoção de novas modalidades de trabalho, incluindo o teletrabalho, que de outra forma teriam demorado

muito mais tempo a surtir efeitos. Embora a extensão do uso do teletrabalho a nível global ainda não tenha sido devidamente avaliada, algumas estimativas dão uma ideia do crescimento massivo do teletrabalho em algumas regiões e países. Por exemplo, aproximadamente 34 por cento de todos os trabalhadores nos países da UE começaram a trabalhar remotamente durante 2020 (Ahrendt et al. 2020). Na América Latina e nas Caraíbas, estima-se que cerca de 23 milhões de trabalhadores aceitaram o teletrabalho durante 2020-21, que é aproximadamente 23 por cento dos 98 milhões de trabalhadores por conta de outrem da região (Maurizio 2021). O impacto total da COVID-19 no uso do teletrabalho no futuro ainda está por provar. No entanto, é provável que as taxas de teletrabalho permaneçam significativamente mais altas do que eram anteriormente. Espera-se que o teletrabalho no período pós-pandemia siga um padrão híbrido, com pessoas a trabalhar parte do tempo num local de trabalho proporcionado pelo empregador e parte do tempo remotamente.

Outra medida política importante adotada para combater os efeitos económicos e do mercado de trabalho da crise foi a utilização de fundos

públicos para apoiar os salários dos trabalhadores das empresas diretamente afetadas pela pandemia, para que pudessem continuar com emprego. As disposições para a disponibilização de apoio salarial variaram entre países em função da sua regulamentação, aspetos institucionais (incluindo sistemas de proteção social) e, acima de tudo, da capacidade dos seus governos para realizar tais intervenções a curto prazo (OIT 2020b). Embora vários países emergentes e de baixo rendimento tenham adotado tais medidas, isto aconteceu muito mais frequentemente entre as economias avançadas. No final de 2021, à medida que as medidas de confinamento foram levantadas, o emprego tinha regressado aos níveis pré-crise ou mesmo ultrapassado esses níveis na maioria dos Países de elevado rendimento, mas os défices de emprego persistiam em alguns Países de médio rendimento. Além disso, a recuperação do emprego tem sido mais lenta para as mulheres do que para os homens, o que levou a um aumento da diferença de emprego entre homens e mulheres em todo o mundo (OIT 2022b). Embora os dados de 2022 ainda não estejam disponíveis, as estimativas para o primeiro trimestre sugerem que a duração de trabalho global permanece cerca de 3,8 por cento abaixo do nível do último trimestre de 2019. Entre todos os grupos de rendimento dos países, os Países de baixo rendimento estão a ficar para trás no primeiro trimestre de 2022, com 5,7 por cento menos horas trabalhadas em comparação com o último trimestre de 2019, enquanto que os Países de elevado rendimento foram os que mais recuperaram, com 2,1 por cento menos horas trabalhadas no primeiro trimestre de 2022 em comparação com o último trimestre de 2019 (OIT 2022b). A recuperação das horas de trabalho tem sido mais lenta para as mulheres do que para os homens nos Países de baixo e médio rendimento, em contraste com os Países de elevado rendimento, onde o número de horas trabalhadas pelas mulheres tem recuperado mais rapidamente (OIT 2022c). Globalmente, a diferença entre homens e mulheres em termos de horas trabalhadas tem vindo a aumentar a nível global.

As estimativas também mostram que certos grupos da população ativa sofreram mais severamente do que outros, particularmente durante o período até ao final de 2020. Estes incluem trabalhadores com baixos salários, trabalhadores da economia informal, trabalhadores por conta de outrem com emprego temporário, mulheres e jovens trabalhadores (OIT 2021b). Os trabalhadores por conta de outrem da economia informal foram particularmente atingidos. O emprego por conta de outrem informal diminuiu 12,3 por cento no quarto trimestre de 2020 em relação ao mesmo trimestre em 2019, enquanto o emprego por conta de outrem formal diminuiu apenas 1,6 por cento durante o mesmo período (OIT 2022c). Após as grandes perdas no segundo trimestre de 2020, o emprego informal começou a aumentar mais rapidamente do que o emprego formal. No último trimestre de 2021, a recuperação do emprego informal tinha ultrapassado a do emprego formal. Três fatores estiveram por detrás deste desenvolvimento:

(a) o regresso de muitos trabalhadores informais às suas atividades económicas; (b) a aceitação de emprego informal por pessoas que anteriormente estavam fora da população ativa para compensar as perdas no rendimento do agregado familiar; e (c) a informalização de empregos anteriormente formais. Esta terceira tendência tem ainda de ser confirmada empiricamente, mas tal informalização já parece ser significativa em alguns setores, incluindo o da construção e do comércio por grosso e a retalho (OIT, a publicar).

Os trabalhadores com empregos temporários foram fortemente afetados pela crise. Por exemplo, no México, Polónia e Portugal, 33 por cento, 9 por cento e 17 por cento, respetivamente, dos trabalhadores com emprego temporário no primeiro trimestre de 2020 ficaram sem trabalho no segundo trimestre de 2020, em comparação com apenas 12 por cento dos trabalhadores não temporários no México e 3 por cento na Polónia e Portugal (OIT 2022c). Os jovens trabalhadores também parecem ter sido mais afetados pela crise. Enquanto os jovens representavam apenas 13 por cento do emprego total em 2019, foram responsáveis por 34,2 por cento do declínio do emprego em 2020. A alteração no rácio emprego-população entre o segundo trimestre de 2020 e o segundo trimestre de 2021 sugere que, apesar de algumas melhorias, os jovens, especialmente as mulheres jovens, ainda enfrentavam o maior défice em relação à situação pré-crise em 2019 (OIT 2021a).

A posterior recuperação dos mercados de trabalho globais, regionais e nacionais depende muito do impacto socioeconómico das crises em curso – particularmente da crise do custo de vida, mas também da turbulência geopolítica, induzida principalmente pela guerra na Ucrânia. As atuais tensões geopolíticas, juntamente com o aumento do custo de vida, poderiam de facto fazer com que a recuperação dos níveis de emprego se desviasse da trajetória que tinha sido projetada para o final de 2022. Este será certamente o caso se a guerra na Ucrânia se prolongar por muito tempo. Em tais circunstâncias, o impacto da guerra nos preços da energia e novas ruturas no fornecimento de bens necessários para a produção continuarão a abrandar o crescimento global durante 2022. Salvo apenas algumas exceções (tais como países exportadores de petróleo e gás), é provável que o emprego e a atividade económica na maioria dos países permaneçam abaixo dos níveis pré-pandemia até ao final de 2026 (FMI 2022c).

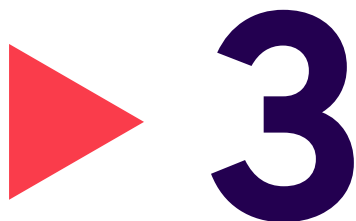


3

**Tendências
salariais no
contexto da crise
da COVID-19 e
inflação crescente
dos preços**







Tendências salariais no contexto da crise da COVID-19 e inflação crescente dos preços

Enquanto as edições anteriores do *Relatório global sobre os salários* se debruçaram sobre a apresentação das tendências salariais anuais, a edição deste ano fornece, além disso, uma análise das tendências salariais e de emprego baseada em dados de inquéritos trimestrais que cobrem um período anterior à pandemia da COVID-19 até às datas mais recentes disponíveis. Num contexto de rápida mudança, os dados trimestrais podem proporcionar uma imagem mais detalhada da evolução dos salários e do emprego, revelando também como a atual crise de inflação teve impacto no crescimento dos salários na primeira metade de 2022. A utilização de dados de inquéritos trimestrais, além disso, ajuda a identificar os fatores por detrás das tendências salariais observadas para mulheres e homens e para diferentes grupos de trabalhadores por conta de outrem.

► 3.1. Tendências salariais globais

A análise detalhada das tendências salariais deste relatório começa com os salários médios mensais brutos, que consideram os ganhos médios mensais auferidos por um trabalhador por conta de outrem a partir do seu emprego principal durante um determinado ano civil.¹ Segundo estimativas da OIT, embora a crise da COVID-19 tenha destruído muitos postos de trabalho durante o primeiro ano completo da pandemia, com o emprego por conta de outrem global a cair de 1,75 mil milhões em 2019 para 1,69 mil milhões em 2020, o número de trabalhadores por conta de outrem tinha quase recuperado para níveis pré-pandemia no final de 2021, atingindo 1,74 mil milhões, ou 53 por cento do emprego global. Os restantes 47 por cento são empregadores, trabalhadores por conta própria isolados (ou seja, trabalhadores independentes sem trabalhadores por conta de outrem) e trabalhadores familiares não remunerados, muitos dos quais operam na economia informal.² Aplicando uma perspetiva de longo prazo, as estimativas da OIT indicam que o emprego por conta de outrem aumentou 36 por cento entre 2005 e 2021, em comparação com um aumento de 16 por cento no emprego global

total durante o mesmo período (OIT 2022b). O aumento do emprego por conta de outrem, que foi especialmente pronunciado nos Países de baixo e médio rendimento, mostra que esta forma de emprego continua a ganhar terreno e está a tornar-se um fator cada vez mais importante na formação do rendimento dos agregados familiares e, portanto, na desigualdade de rendimentos. É por esta razão que a análise regular e rigorosa das tendências salariais globais e regionais deve ser considerada um instrumento empírico fundamental pelos decisores políticos em todo o mundo.

A Figura 3.1 abaixo mostra o crescimento médio anual dos salários reais globais desde 2006 até meados de 2022. A queda notável nos salários reais no último ano da série (2022) deve-se principalmente ao aumento da inflação que começou em 2021 e continuou durante 2022. O relatório estima que os salários mensais globais caíram em termos reais para -0,9 por cento na primeira metade de 2022 –

► Os salários mensais globais diminuíram em termos reais para -0,9 por cento na primeira metade de 2022 – o primeiro crescimento salarial global negativo registado desde a primeira edição do Relatório global sobre os salários, em 2008.

► Uma crise de custo de vida poderá dominar as tendências salariais até ao final de 2023.

o primeiro crescimento salarial global negativo registado desde a primeira edição do Relatório global sobre os salários, em 2008. Se a China, onde o crescimento salarial é tipicamente superior à média global, for excluída dos cálculos, estima-se que o crescimento global dos salários reais durante a primeira metade de 2022 caia para -1,4 por cento. Tendo em conta estes desenvolvimentos, uma crise de custo de vida poderá muito bem dominar as tendências

¹ Os dados anuais para estimar as tendências salariais globais são fornecidos pelos serviços nacionais de estatística de cada país. As estimativas para o ano 2021 apresentadas em qualquer uns dos números deste capítulo podem ser revistas em futuras edições do Relatório global sobre os salários. Enquanto os resultados anuais antes de 2022 levam em conta todos os meses, os dados referentes a 2022 estão limitados aos poucos meses para os quais os dados estavam disponíveis no momento da redação. Em edições futuras, as estimativas para 2022 também podem mudar. A metodologia para calcular estimativas globais e regionais está disponível na página temática da OIT na Internet (<https://www.ilo.org/wages>). Ver também OIT (2018, Anexo I). Os dados e tendências salariais específicas de cada país estão disponíveis na Base de Dados Global de Salários da OIT e podem ser descarregados gratuitamente (consultar www.ilo.org/ilostat).

² Por definição, todos os trabalhadores familiares não remunerados têm um emprego informal, enquanto mais de 80 por cento dos trabalhadores por conta própria isolados operam na economia informal (OIT, a publicar).

salariais até ao final de 2023, como será analisado em pormenor nas secções seguintes.

Outra descoberta significativa ilustrada na figura 3.1 é que o crescimento global dos salários abrandou de 2,0 por cento em 2019 para 1,5 por cento em 2020, o primeiro ano da pandemia. Este decréscimo, que parece surpreendentemente modesto, pode ser explicado pelas restrições implementadas em 2020 para conter o coronavírus, o que levou a uma redução do número de horas trabalhadas e ao congelamento ou redução dos salários nominais em muitas regiões. Contudo, o impacto relativamente limitado da pandemia nos salários médios – e, na verdade, o facto de o crescimento salarial global ter sido, sem dúvida, positivo em 2020 – pode ser atribuído, em grande parte, a uma alteração na composição do emprego, particularmente em alguns países de grande dimensão. Como já foi salientado na última edição do Relatório global sobre os salários (OIT 2020a), em muitos países uma grande proporção dos trabalhadores por conta de outrem que perderam os seus postos de trabalho (e, portanto, os seus ganhos), particularmente no início da crise, eram trabalhadores com salários baixos, enquanto os seus homólogos mais bem

O impacto relativamente limitado da pandemia nos salários médios foi, em grande parte, resultado de alterações na composição do emprego.

pagos continuavam empregados. Esta alteração na composição do emprego aumentou o salário médio estimado através de um “efeito de composição”. A caixa 3.1 fornece uma explicação detalhada deste efeito, ilustrando o fenómeno com dados trimestrais de uma variedade de países.

Em 2021, o crescimento salarial global recuperou e foi estimado em 1,8 por cento, o que está bastante próximo da estimativa para 2019, o ano imediatamente anterior à pandemia. No entanto, quando a China é excluída do cálculo global, o crescimento dos salários reais em 2021 foi estimado em 0,9 por cento, ou seja, 0,5 pontos

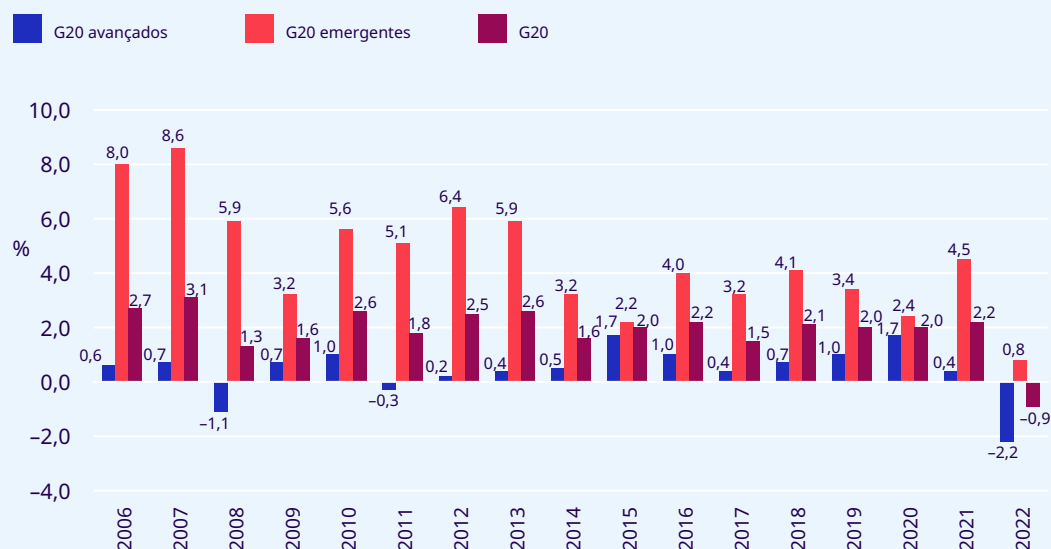
► **Figura 3.1. Crescimento médio anual dos salários mensais reais globais, 2006-22**
(percentagem)



Observação: O crescimento salarial para 2022 foi estimado comparando os dois primeiros trimestres de 2022 com o período correspondente em 2021.

Fonte: Estimativas da OIT baseadas em fontes nacionais oficiais, tal como registadas no ILOSTAT e na Base de Dados Global de Salários da OIT.

► **Figura 3.2. Crescimento médio anual dos salários mensais reais nos países do G20, 2006-22 (percentagem)**



Observação: O G20 inclui: Argentina, Austrália, Brasil, Canadá, China, França, Alemanha, Índia, Indonésia, Itália, Japão, México, República da Coreia, Federação Russa, Arábia Saudita, África do Sul, Turquia, Reino Unido, Estados Unidos e UE.

Fonte: Estimativas da OIT baseadas em fontes nacionais oficiais, tal como registadas no ILOSTAT e na Base de Dados Global de Salários da OIT.

percentuais menos do que em 2019. Esta taxa de crescimento comparativamente mais baixa pode, até certo ponto, refletir o facto de que, durante 2021, o número médio de horas trabalhadas pelos trabalhadores por conta de outrem ainda não tinha recuperado totalmente para níveis pré-pandemia (OIT 2022a).³ Adicionalmente, no entanto, a taxa mais baixa em 2021 é também provavelmente uma consequência da inflação já ter começado a erodir o crescimento dos salários reais durante esse ano. Esta tendência ganhou uma nova dinâmica desde então, fazendo com que o crescimento global dos salários reais descesse para números negativos em 2022, como discutido anteriormente.

A Figura 3.2 apresenta estimativas semelhantes às da figura 3.1, mas para as economias do G20, distinguindo entre economias avançadas e emergentes desse grupo. Para os anos anteriores à pandemia da COVID-19, as estimativas de

crescimento salarial nos países do G20 são muito semelhantes às estimativas globais da figura 3.1, o que não é surpreendente uma vez que, no seu conjunto, estes países representam cerca de 60 por cento dos trabalhadores por conta de outrem mundiais e representam cerca de três quartos do PIB mundial. Da mesma forma, para 2021 e 2022, as estimativas globais na figura 3.1 e as dos países do G20 na figura 3.2 apresentam fortes semelhanças. Contudo, vale a pena salientar que embora a inflação tenha tido impacto no crescimento dos salários reais tanto nas economias avançadas como nas emergentes, a taxa de crescimento na primeira metade de 2022 permaneceu positiva nas economias emergentes, mas tornou-se negativa nas economias avançadas. Isto é consistente com o aumento da inflação na primeira metade de 2022 proporcionalmente mais rápido nos Países de elevado rendimento do que nos Países de baixo e médio rendimento (ver figura 2.3 no Capítulo 2).

³ Tal como nas edições anteriores do *Relatório global sobre os salários*, é importante salientar que os números globais são estimados com base nos salários médios mensais reais, em que os valores reais são obtidos utilizando os salários mensais nominais e tendo em conta as alterações no custo de vida, medidos pelo índice de preços nacional relevante, normalmente o índice de preços no consumidor. Assim, as variações de ano para ano refletem alterações na inflação de preços, alterações nos salários horários e alterações no número médio de horas trabalhadas por mês.

► **Caixa 3.1. O efeito de composição do emprego nos salários**

As estatísticas salariais, tais como o salário médio ou mediano divulgadas pelos institutos nacionais de estatística, fornecem uma medida sumária da distribuição salarial. Estas medidas sumárias “escondem” informação que está subjacente e determina os salários em diferentes pontos da distribuição, tais como o número de horas trabalhadas por trabalhador por conta de outrem, as diferenças salariais entre trabalhadores devido a diferenças nas suas características e nas do seu local de trabalho (por exemplo, diferenças regionais), e a diferença salarial entre os trabalhadores por conta de outrem no topo e na base da distribuição dos salários da população.

Enquanto as características subjacentes dos trabalhadores por conta de outrem permanecerem estáveis ao longo do tempo, as estatísticas salariais também permanecerão estáveis mudando suavemente a intervalos regulares para refletir aumentos nominais (ou reais se um aumento nominal for maior do que um aumento do nível geral de preços).

A longo prazo, as alterações no valor relativo dos salários em toda a distribuição salarial também podem moldar tendências nas estatísticas salariais que revelem alterações estruturais. Por exemplo, um declínio gradual, mas permanente da filiação sindical nos Estados Unidos na década de 1980 parece estar por detrás do aumento da dispersão da distribuição salarial e do consequente aumento da desigualdade salarial no início dos anos 90 (DiNardo, Fortin e Lemieux 1996).

Durante perturbações do mercado de trabalho, a rápida degradação do emprego, juntamente com a redução do número de horas trabalhadas, pode distorcer a composição dos trabalhadores por conta de outrem, na medida em que tais perturbações têm um efeito maior em setores ou profissões específicas e entre os trabalhadores por conta de outrem com características específicas. Foi o que aconteceu durante a crise da COVID-19, em que os empregos mal remunerados, especialmente os que exigem a presença física num local de trabalho, foram os primeiros a

ser eliminados, sobretudo nos países em que os programas de manutenção de postos de trabalho não foram implementados de forma significativa. Quando as perturbações no mercado de trabalho eliminam empregos com baixas remunerações em grande escala, as estimativas do salário médio e mediano podem aumentar significativamente em comparação com períodos anteriores. Isto deve-se ao facto de essas estimativas abrangerem apenas os trabalhadores com salários mais elevados que se mantêm com emprego remunerado durante a crise. Este enviesamento das estatísticas salariais devido à natureza seletiva da destruição de postos de trabalho durante uma crise é o chamado “efeito de composição”.

Os gráficos da figura 3.B1 mostram exemplos de tendências salariais e de emprego, antes e durante a crise da COVID-19, que ilustram o efeito de composição em relação às estatísticas salariais, tanto para mulheres como para homens. Os exemplos no painel A correspondem a países com um efeito de composição evidente (os salários médios sobem à medida que o emprego diminui), enquanto os exemplos no painel B são de países sem um óbvio efeito de composição. Todos os gráficos apresentam estimativas separadas para mulheres e homens. Em todos os países da figura 3.B1, painel A, o segundo trimestre de 2020, ou seja, a eclosão da crise da COVID-19, coincide com um súbito decréscimo no emprego por conta de outrem acompanhado de um aumento dos salários reais e nominais.

Com exceção da Costa Rica, esta situação verifica-se em todos os países, tanto para as mulheres como para os homens. Em geral, as mulheres, que são mais suscetíveis de estarem concentradas na base da distribuição salarial, perderam mais emprego do que os homens (ver também a secção 3.8).

A Figura 3.B1, painel B, mostra países onde o efeito de composição nos salários médios não foi muito evidente. A maioria deles são países da Europa onde os pacotes de estímulo, subsídios salariais e programas de manutenção de postos de trabalho mantiveram os trabalhadores por conta de outrem com emprego. A Grécia e a Itália registam um ligeiro declínio no emprego por conta de outrem por volta do segundo trimestre de 2020, embora não haja impacto nos salários

médios. A Colômbia é um caso interessante: o emprego por conta de outrem diminuiu juntamente com os salários, tanto para as mulheres como para os homens. É provável que o emprego por conta de outrem naquele país tenha sido destruído em toda a distribuição salarial, e que os trabalhadores por conta de outrem que se mantiveram com emprego tenham reduzido o número de horas trabalhadas. Isto traduziu-se numa redução dos salários médios por volta do segundo trimestre de 2020.

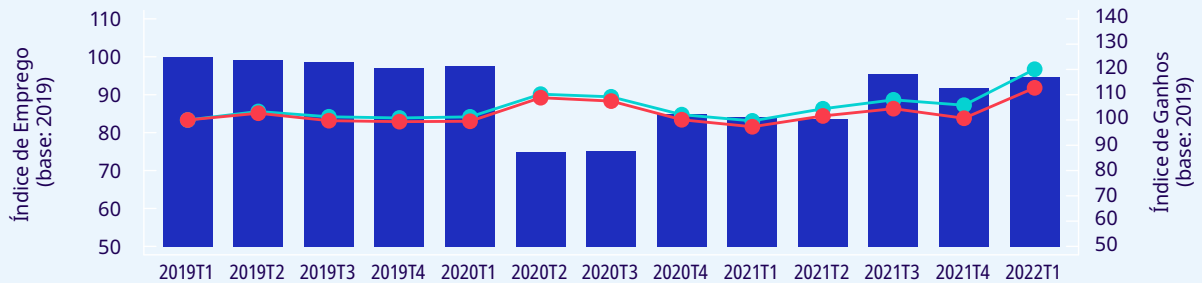
Para todos os países na figura 3.B1, nos painéis A e B, à medida que o emprego por conta de outrem regressa gradualmente aos níveis registados antes da pandemia, especialmente após o segundo trimestre de 2021, as estatísticas salariais exibem uma tendência para regressar à tendência

registada em 2019. Para os países com dados até ao primeiro trimestre de 2022, estas tendências mostram como a inflação começou a afetar fortemente os salários reais no final de 2021 e durante 2022. A crise do custo de vida é abordada em pormenor ao longo do presente relatório.

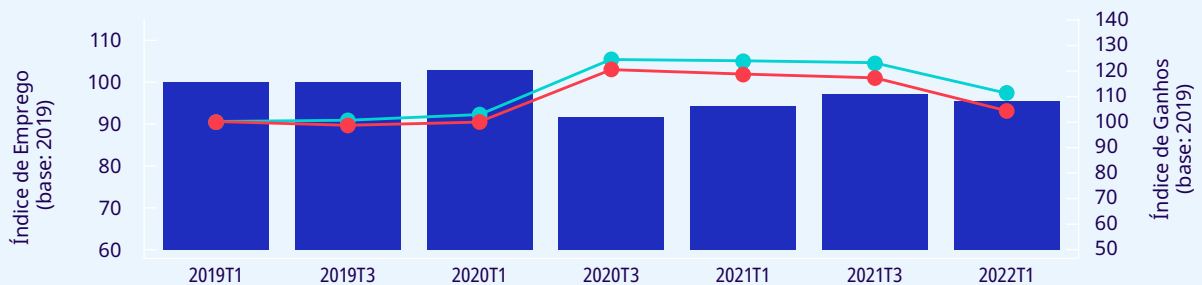
► **Figura 3.B1, painel A. Exemplos de países com um efeito de composição do emprego nas estatísticas salariais, do primeiro trimestre de 2019 aos últimos trimestres disponíveis**

MULHERES

Costa Rica



Indonésia



Peru



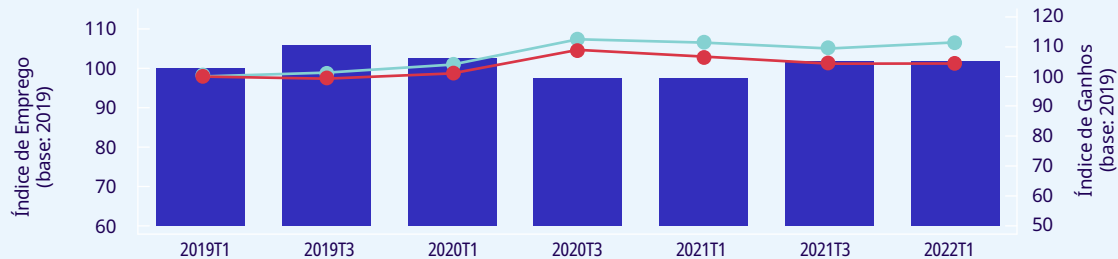
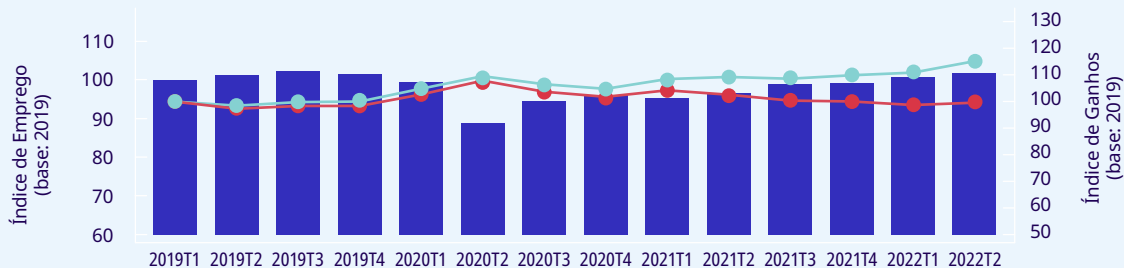
Filipinas



Estados Unidos da América



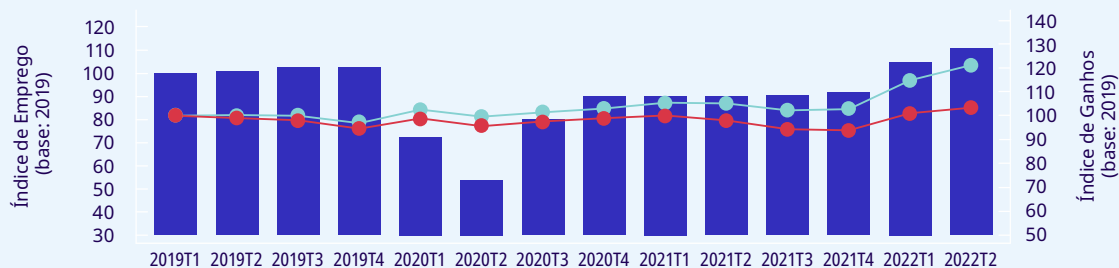
► Figura 3.B1, painel A. (concl.)

HOMENS**Costa Rica****Indonésia****Peru****Filipinas****Estados Unidos da América**

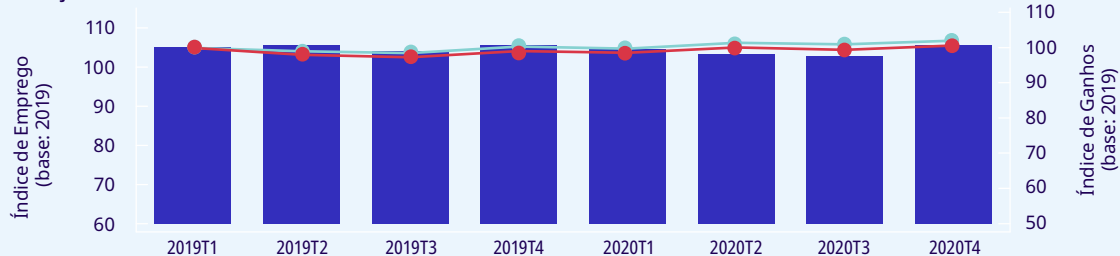
► **Figura 3.B1, painel B. Exemplos de países sem provas evidentes de um efeito de composição do emprego nas estatísticas salariais, do primeiro trimestre de 2019 aos últimos trimestres disponíveis**

MULHERES

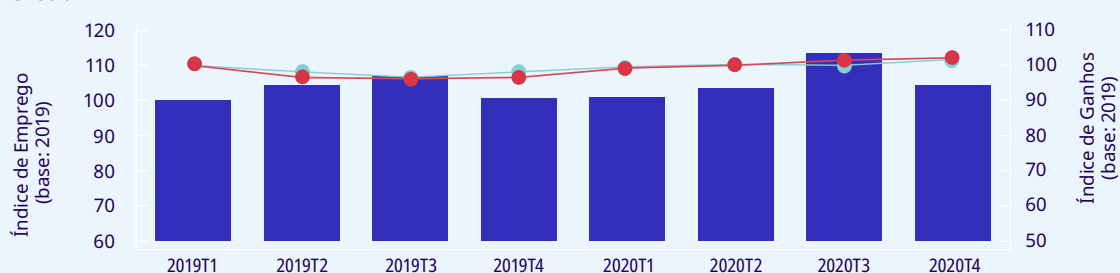
Colômbia



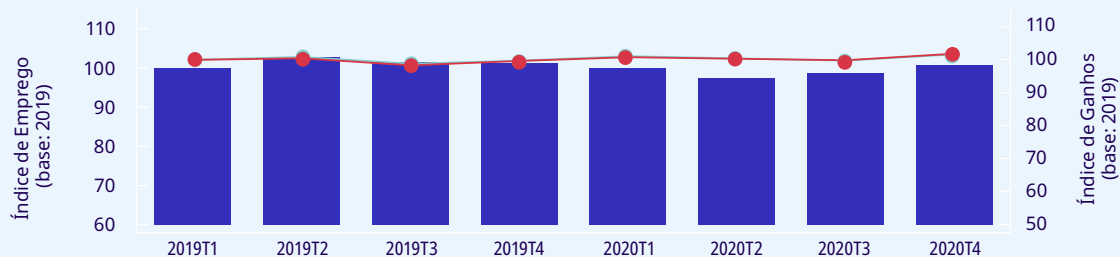
França



Grécia



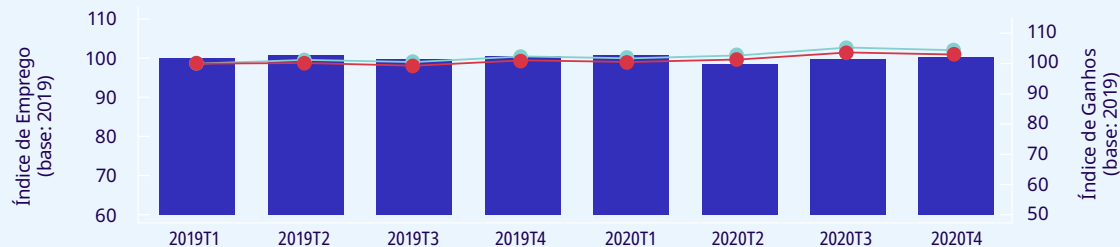
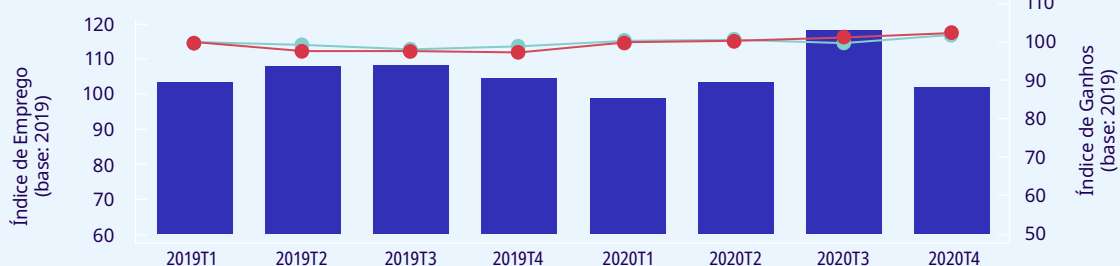
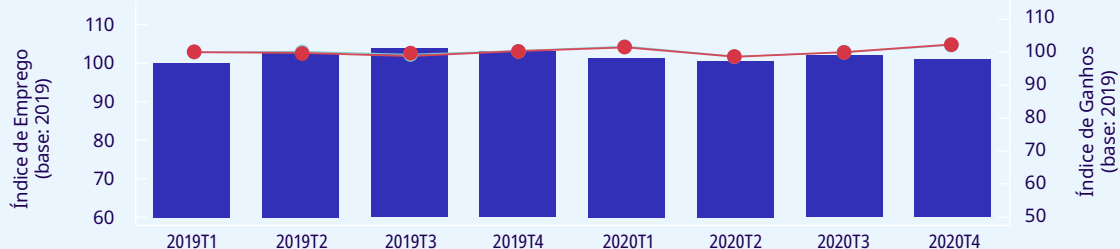
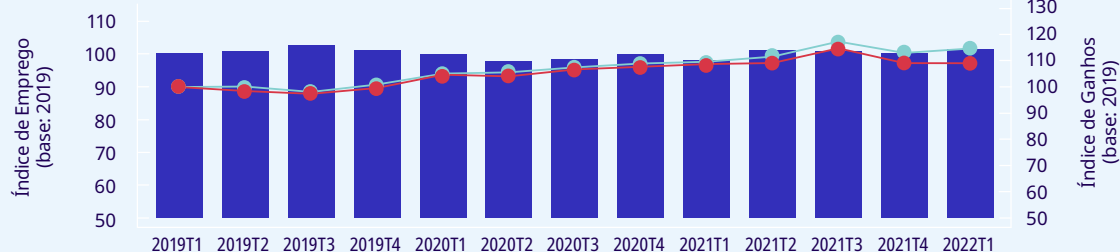
Itália



Portugal



► Figura 3.B1, painel B. (concl.)

HOMENS**Colômbia****França****Grécia****Itália****Portugal**

Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para as fontes de dados dos inquéritos utilizados neste relatório.

O ano 2020 destaca-se como anômalo na figura 3.2. Nas economias avançadas do G20, o crescimento salarial atingiu 1,7 por cento em 2020, o que representa um aumento de 0,7 pontos percentuais em relação ao último ano pré-pandemia (2019) e o maior crescimento salarial registado em vários anos. Este aumento nos salários médios aponta para a interação do efeito de composição do emprego (explicado e ilustrado na caixa 3.1) em algumas das grandes economias avançadas do G20 com a forma como as políticas de estímulo orçamental ajudaram a preservar o emprego e os salários em algumas das outras economias avançadas do G20. Como discutido de forma mais detalhada posteriormente, embora se tenha observado um forte efeito de composição em países como os Estados Unidos e o Canadá (onde o emprego diminuiu drasticamente em 2020 e os salários médios aumentaram cerca de 4 por cento e 6 por cento, respetivamente), os salários em alguns outros países diminuíram, mas não muito, em parte devido à utilização massiva de subsídios salariais temporários, que são geralmente incluídos nas estatísticas sobre salários,⁴ e nos programas de manutenção de postos de trabalho para salvar

empregos e mitigar os impactos negativos da crise nos salários. Na Alemanha e no Reino Unido, por exemplo, os salários médios reais diminuíram menos de 1 por cento em 2020. Em alguns países, particularmente os europeus, a negociação coletiva desempenhou um papel importante na preservação do emprego, assegurando a continuidade da atividade empresarial e protegendo os ganhos.

Nas economias emergentes do G20, o crescimento dos salários reais diminuiu de 3,4 por cento em 2019 para 2,4 por cento em 2020. Esta tendência global oculta algumas situações muito heterogêneas, incluindo a queda dos salários reais em alguns países, como a Indonésia, a África do Sul e a Turquia; um crescimento salarial mais lento, mas ainda positivo, na China (+4,6 por cento em 2020); e um grande salto nos salários médios no Brasil e no México, o que provavelmente reflete, pelo menos em parte, um forte efeito de composição, e que em ambos os países foi seguido por uma descida dos salários reais em 2021.

► 3.2. Tendências salariais regionais

A figura 3.3 apresenta dados regionais para complementar a análise global apresentada na secção 3.1, enquanto a figura 3.4 apresenta alguns dados específicos de cada país, em ambos os casos baseados em estatísticas salariais oficiais. Os gráficos da figura 3.3 mostram em que medida as tendências salariais globais são ou não replicadas a nível regional.⁵ O quadro regional é marcado por uma heterogeneidade considerável no impacto da crise da COVID-19 em 2020, com salários médios mais elevados do que o habitual na América do

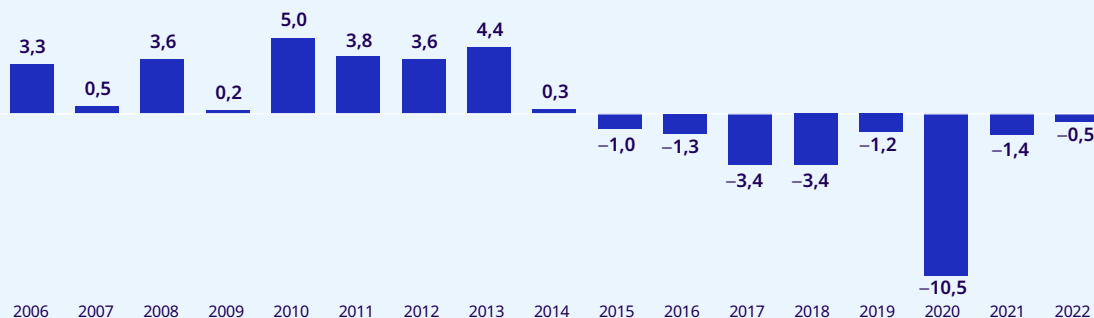
Norte e na América Latina e Caraíbas devido a fortes efeitos de composição do emprego, uma vez que muitos trabalhadores com baixos salários perderam os seus empregos durante a pandemia; crescimento dos salários congelado na UE, refletindo, em grande medida, a utilização generalizada de subsídios salariais; e declínio do crescimento dos salários noutras regiões. No entanto, de forma consistente entre regiões, é possível observar um declínio no crescimento estimado dos salários reais durante o

4 Nos inquéritos, pede-se às pessoas que declarem os “ganhos totais”, desde que estejam ativas no momento do inquérito. Na maioria dos inquéritos, quando as pessoas momentaneamente não estão a trabalhar (por exemplo, se o inquérito coincidir com as suas férias anuais), é-lhes pedido que expliquem por que razão não estão a trabalhar ou trabalham menos horas. Em 2020, muitos inquiridos responderam que não estavam a trabalhar devido a “acontecimentos inesperados”. Quando as pessoas não estão a trabalhar (devido a férias anuais ou por qualquer outro motivo), são encaminhadas para outra pergunta que lhes é feita: “Recebe o seu salário mesmo estando ausente do trabalho?” Se a resposta for “sim”, são incluídos no grupo dos trabalhadores por conta de outrem e o que declaram ser os seus ganhos é registado como tal.

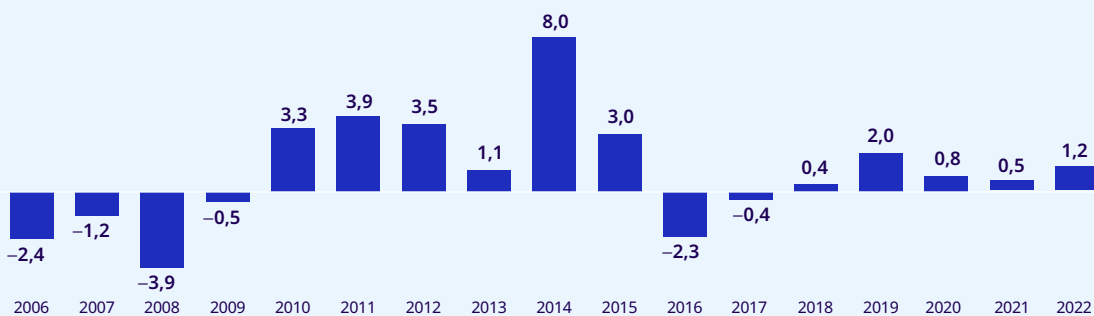
5 Os agrupamentos de países de acordo com as regiões e sub-regiões da OIT podem ser consultados nesta página Web do ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/classification-country-groupings/>.

► **Figura 3.3, painel A. Crescimento médio anual dos salários reais, por região, 2006-22**
(percentagem)

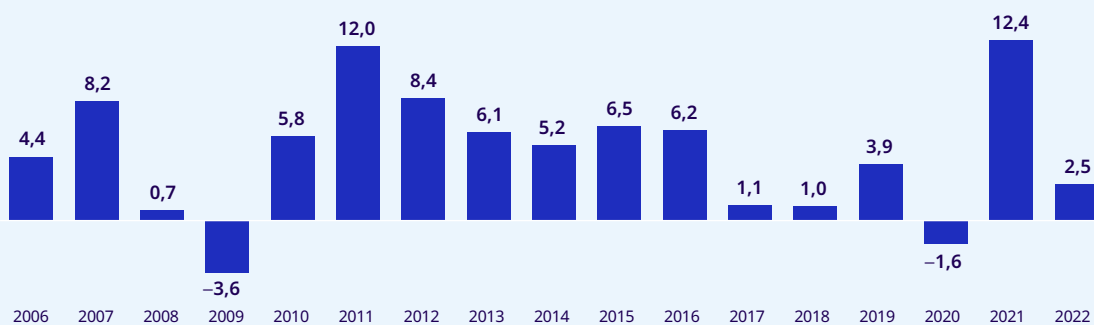
África



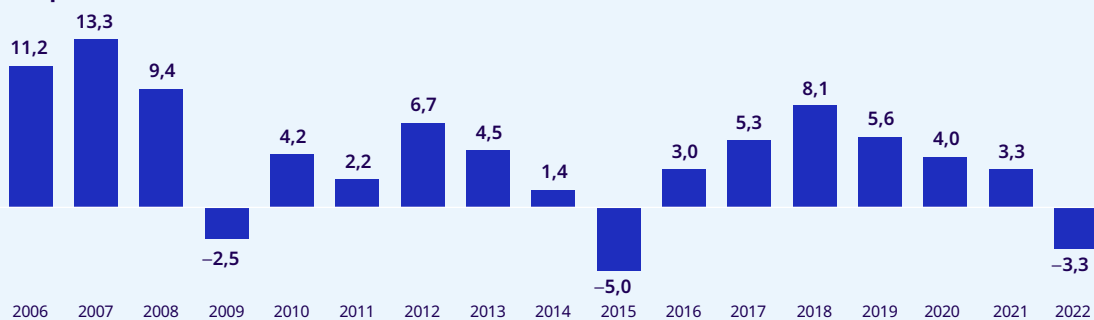
Estados Árabes



Ásia Central e Ocidental

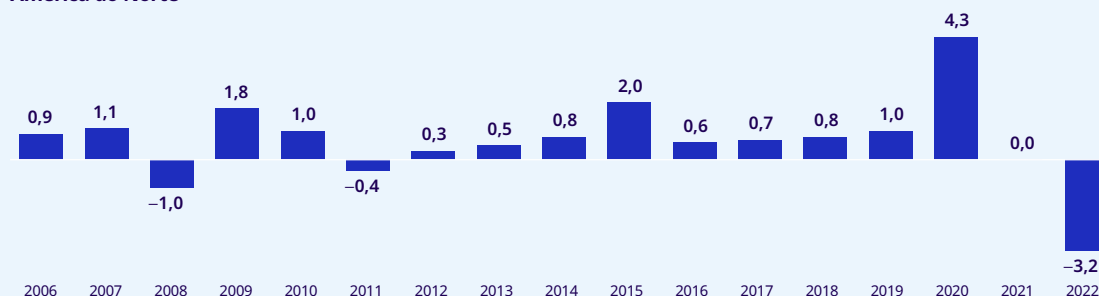


Europa de Leste

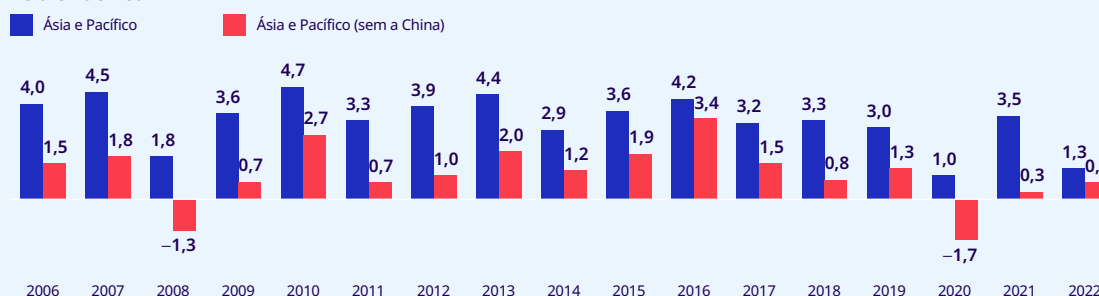


► Figura 3.3, painel A. (concl.)

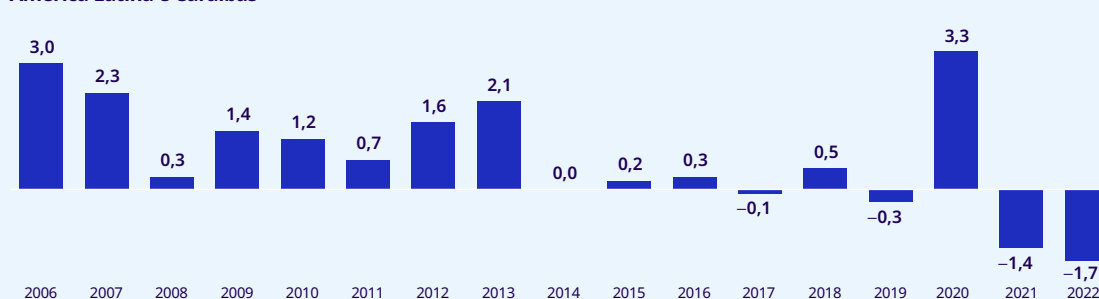
América do Norte



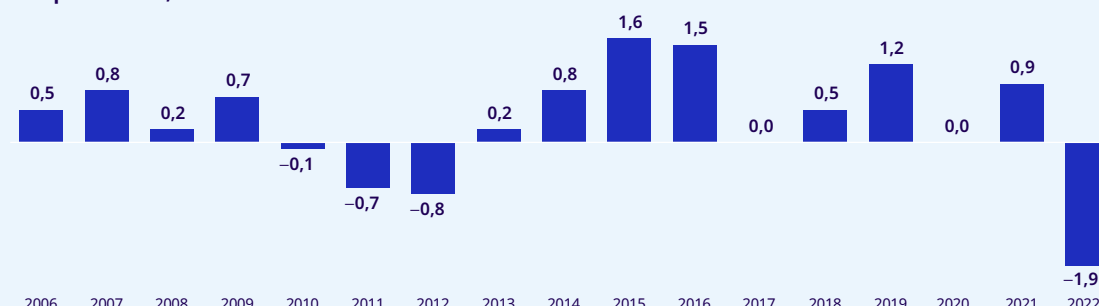
Ásia e Pacífico



América Latina e Caraíbas



Europa do Norte, do Sul e Ocidental

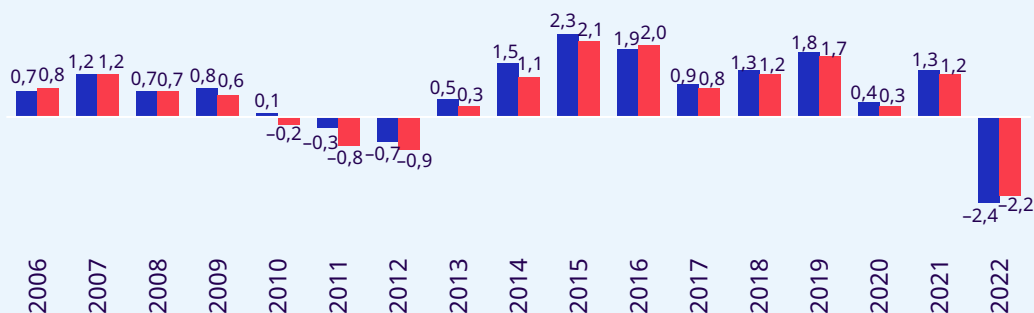


Observação: O crescimento dos salários para 2022 é estimado comparando os dois primeiros trimestres de 2022 com o período correspondente em 2021.

Fontes: Estimativas da OIT.

► **Figura 3.3, painel B. Crescimento médio anual dos salários reais na União Europeia, excluindo e incluindo o Reino Unido, 2006-22 (porcentagem)**

■ União Europeia (excluindo o Reino Unido)
■ União Europeia (incluindo o Reino Unido)



Observação: O crescimento dos salários para 2022 é estimado comparando os dois primeiros trimestres de 2022 com o período correspondente em 2021.

Fonte: Estimativas da OIT.

primeiro semestre de 2022, devido à aceleração da inflação dos preços.⁶

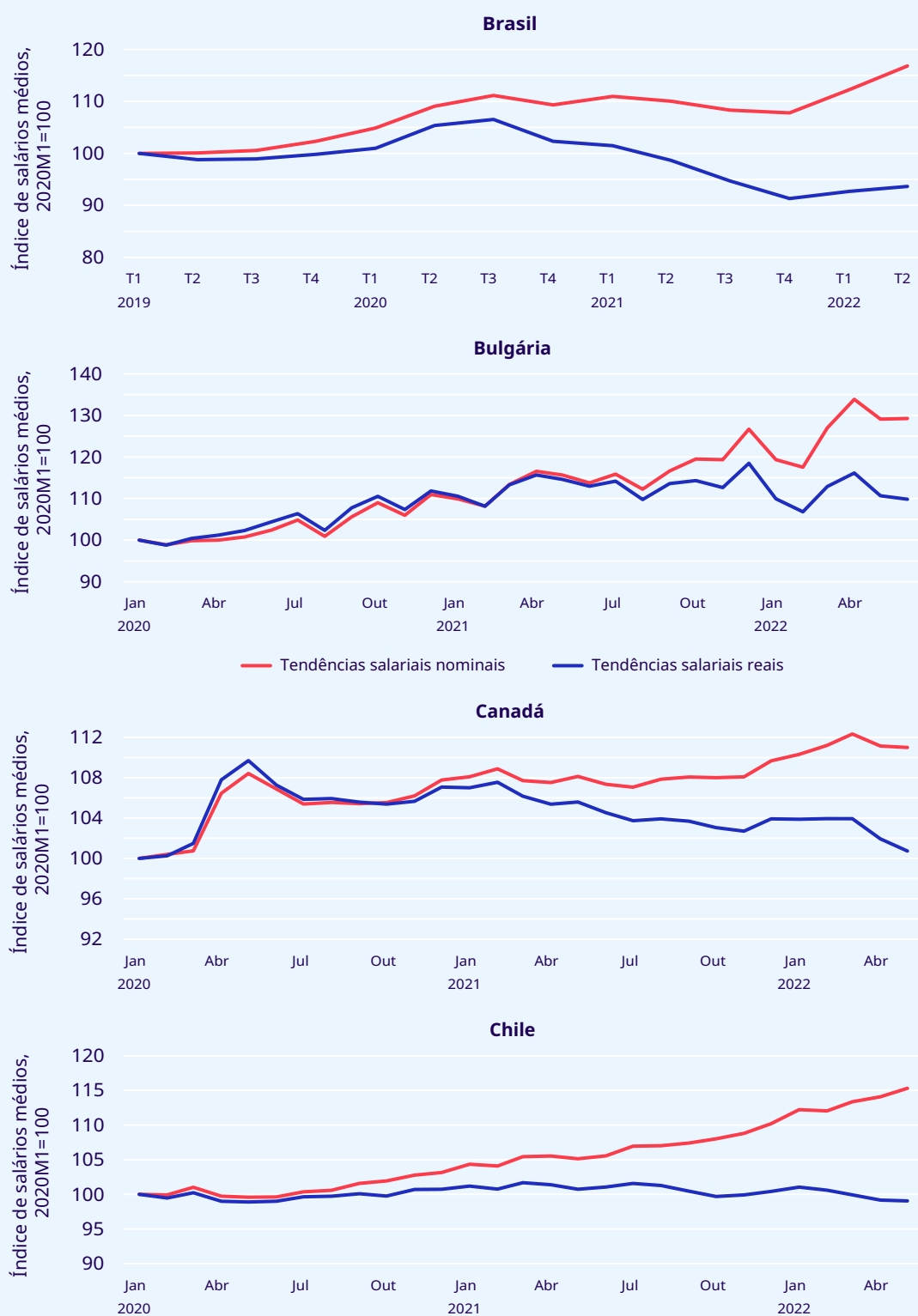
Na América do Norte (Canadá e Estados Unidos), o crescimento dos salários reais flutuou entre 0 e 1 por cento na maioria dos anos entre 2006 e 2019, incluindo os anos imediatamente anteriores ao início da pandemia. Em 2020, quando a pandemia destruiu os empregos de milhões de trabalhadores com baixos salários, o efeito de composição manifestou-se claramente, com o crescimento médio dos salários reais a registar um aumento súbito de 4,3 por cento. O subsequente declínio do crescimento dos salários reais, primeiro para 0 por cento em 2021 e depois para -3,2 por cento no primeiro semestre de 2022, deve-se ao facto de o efeito de composição ter diminuído após 2020 (ou seja, a partir do momento em que os trabalhadores com baixos salários regressaram ao mercado de trabalho) e ao aumento da inflação que erodiu os salários reais em 2021 e, especialmente, nos primeiros meses de 2022. A Figura 3.4 apresenta as tendências mensais dos salários médios nominais

e reais no Canadá e nos Estados Unidos, onde é novamente possível observar um salto inicial nos salários médios reais nos primeiros meses de 2020 e um declínio progressivo desde finais de 2020 e inícios de 2021.

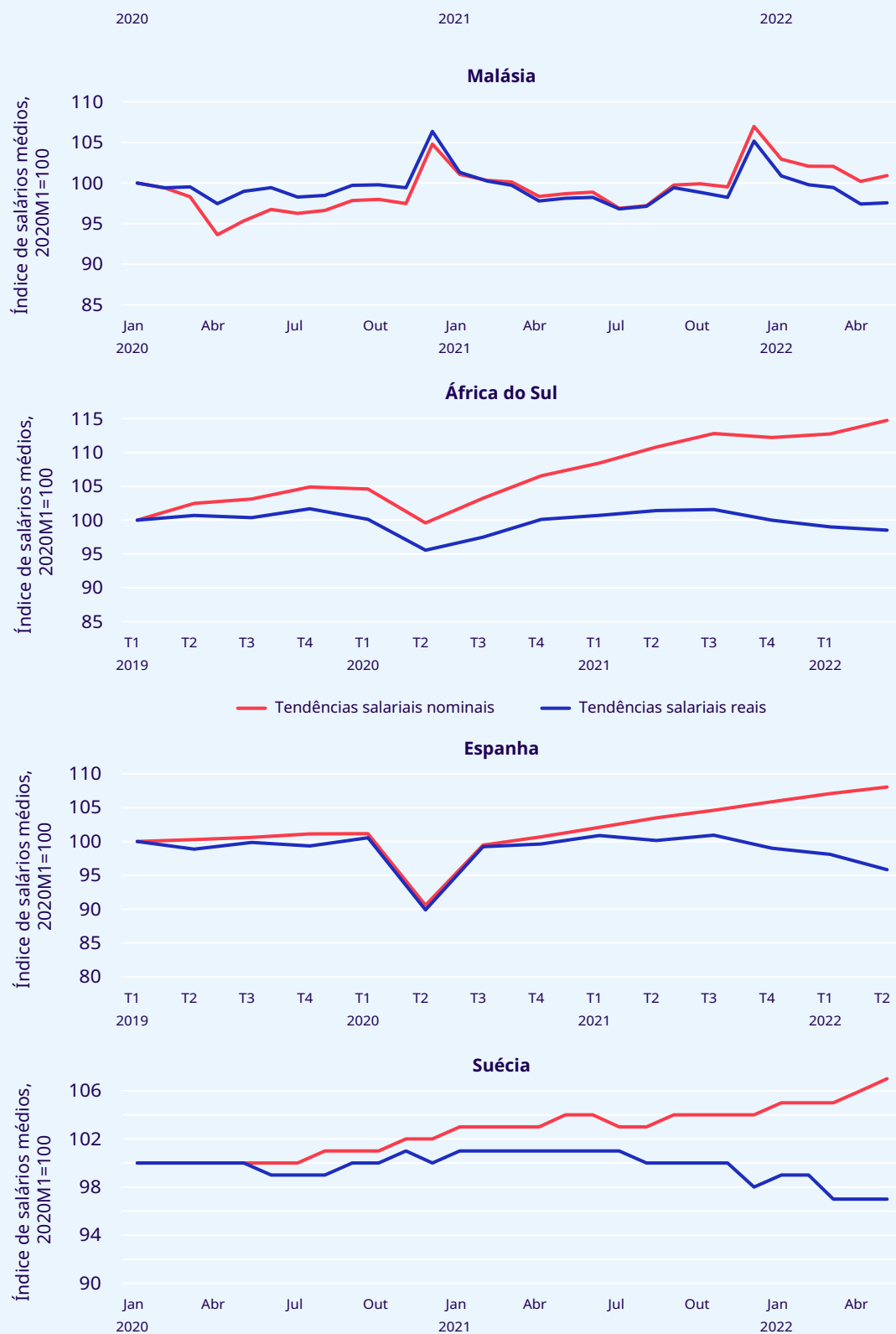
Na América Latina e nas Caraíbas, o efeito de composição – que reflete a queda do emprego com baixos salários durante a pandemia – foi claramente visível, com o crescimento dos salários reais a saltar para 3,3 por cento em 2020, um aumento muito mais elevado do que em qualquer dos anos anteriores à pandemia, quando o crescimento dos salários reais flutuou a taxas muito baixas. Em 2021, o recuo do crescimento dos salários reais para -1,4 por cento foi induzido, em grande medida, por um declínio acentuado dos salários reais no Brasil, estimado em -7,0 por cento em 2021. A Figura 3.4 apresenta dados sobre salários mensais para o Brasil, mostrando a queda dos salários reais médios entre o terceiro trimestre de 2020 e o último trimestre de 2021. Embora os salários reais no Brasil tenham aumentado ligeiramente durante o primeiro semestre

⁶ Embora as estimativas globais do crescimento salarial para o primeiro semestre de 2022 sejam relativamente robustas, algumas estimativas regionais devem ser encaradas de forma mais cautelosa, uma vez que, à data da redação do presente relatório, ainda não existiam dados sobre salários relativos a vários países e/ou períodos. É igualmente de salientar que os dados sobre salários mensais apresentados na figura 3.4 podem provir de fontes oficiais diferentes das dos dados sobre salários anuais utilizados para as estimativas regionais.

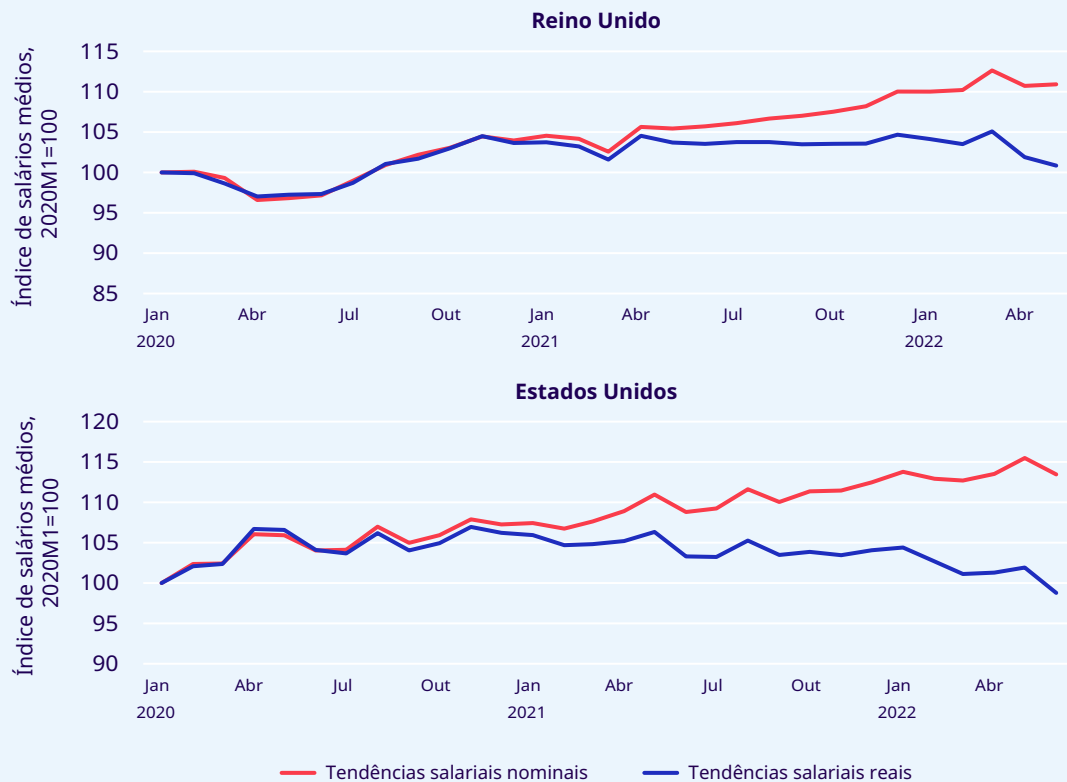
► **Figura 3.4. Crescimento dos salários nominais e reais em países selecionados, janeiro de 2020-junho de 2022** (índice: janeiro de 2020 = 100)



► Figura 3.4. (cont.)



► Figura 3.4. (concl.)



Observação: O Brasil, a África do Sul e a Espanha utilizam um índice trimestral e, para estes países, o 1.º trimestre de 2019 = 100; (a) Brasil: rendimento médio real e nominal de todos os postos de trabalho, geralmente recebido por mês, das pessoas com 14 anos ou mais de idade com rendimentos do trabalho que estavam empregadas na semana de referência; (b) Bulgária: salários médios mensais brutos e salários dos trabalhadores com contratos de trabalho; (c) Canadá: ganhos médios semanais, incluindo horas extraordinárias, para todos os trabalhadores (agregado industrial excluindo empresas não classificadas); (d) Chile: índices de remuneração real e nominal para pessoas com 15 anos ou mais; (e) Malásia: salários médios por trabalhador no setor da indústria transformadora; (f) África do Sul: remuneração total por trabalhador nos setores não agrícolas; (g) Espanha: custo salarial total por trabalhador, ajustado de acordo com a sazonalidade e o calendário; (h) Suécia: salário médio mensal dos trabalhadores não manuais do setor privado, excluindo suplementos variáveis; (i) Reino Unido: ganhos semanais médios, sazonalmente ajustados, toda a economia; (j) Estados Unidos: ganhos semanais médios de todos os trabalhadores do setor privado, sazonalmente ajustados.

Fonte: (a) Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística; (b) Instituto Nacional de Estatística da Bulgária; (c) Instituto de Estatística do Canadá; (d) Instituto Nacional de Estatística do Chile; (e) Departamento de Estatística da Malásia; (f) Instituto de Estatística da África do Sul; (g) Instituto Nacional de Estatísticas de Espanha; (h) Estatísticas Suécia; (i) Instituto Nacional de Estatística do Reino Unido; (j) Gabinete de Estatísticas do Trabalho dos Estados Unidos da América.

de 2022, diminuíram, em média, em toda a região, uma vez que a inflação começou a fazer-se sentir. Os dados relativos ao Chile, por exemplo, mostram que os salários reais têm registado uma tendência modesta para a baixa desde janeiro de 2022.

Na União Europeia, o crescimento dos salários reais flutuou aproximadamente entre 1 e 2 por cento antes do início da pandemia (figura 3.3,

painel B). Em 2020, os salários reais ficaram congelados – mas não diminuíram em termos agregados – muito provavelmente em resultado de uma combinação de forças que atuam em diferentes direções, incluindo:

(a) a diminuição dos salários de alguns trabalhadores; (b) a utilização massiva de subsídios salariais temporários para manter os salários

de milhões de trabalhadores, apesar de as suas horas de trabalho terem diminuído; e (c) efeitos de composição que fazem subir os salários médios, uma vez que mesmo perdas moderadas de emprego afetaram desproporcionadamente os trabalhadores com salários mais baixos. Após uma recuperação temporária do crescimento salarial em 2021, os salários reais caíram para -2,4 por cento no primeiro semestre de 2022 (para -2,2 por cento se o Reino Unido for incluído), uma vez que a inflação reduziu o valor dos salários. Na região um pouco mais vasta, mas que se sobrepõe, da Europa do Norte, do Sul e Ocidental (figura 3.3, painel A), as tendências são semelhantes às da UE.⁷ Na figura 3.4, as tendências salariais são ilustradas por dados salariais mensais da Suécia e do Reino Unido, ambos com salários reais médios relativamente estáveis em 2020 e tendências salariais reais decrescentes desde finais de 2021 e inícios de 2022. Os dois países refletem também a heterogeneidade das situações em 2020, uma vez que é perceptível um efeito de composição (e, por conseguinte, um aumento dos salários devido à diminuição do emprego entre os trabalhadores com baixos salários) no Reino Unido, mas esse efeito não se manifesta nos dados da Suécia.

Na Europa Oriental, os salários reais aumentaram de forma relativamente rápida antes da pandemia, crescendo a taxas superiores a 5 por cento entre 2017 e 2019, e mesmo acima de 8 por cento durante 2018. O eclodir da pandemia abrandou o crescimento dos salários reais para 4,0 por cento em 2020 e 3,3 por cento em 2021, enquanto nos primeiros seis meses de 2022 a aceleração da inflação dos preços fez com que o crescimento dos salários reais caísse para -3,3 por cento. Significativamente, o efeito de composição não foi um fator dominante nas estatísticas salariais desta região em 2020. Além disso, o aumento moderado do crescimento dos salários em 2021 poderá, em certa medida, ser explicado pelo facto de as taxas de inflação permanecerem bastante baixas durante 2021, especialmente em comparação com o resto do mundo. Os dados da Bulgária apresentados na figura 3.4 são representativos da região no seu conjunto, com um crescimento salarial moderado em 2020 e 2021 e um declínio dos salários reais desde dezembro de 2021.

Na Ásia e no Pacífico, o impacto do elevado crescimento dos salários na China antes da pandemia é significativo, tendo o crescimento dos

salários reais nos três anos anteriores à pandemia oscilado entre 3,0 e 3,3 por cento na região, quando a China é incluída, e atingido taxas ainda mais elevadas em alguns dos primeiros anos. No entanto, se excluirmos a China, o crescimento regional dos salários nos três anos anteriores à pandemia desce para 1,5 por cento ou menos. Em 2020, o crescimento dos salários na região desce para 1 por cento, chegando mesmo a ser negativo quando se exclui a China. Após uma recuperação em 2021, o crescimento dos salários voltou a diminuir, mas manteve-se positivo em 1,3 por cento, uma vez que a inflação começou a aumentar em 2022. Os dados mensais para a Malásia apresentados na figura 3.4 ilustram não só a sazonalidade do crescimento salarial nesse país (com salários tipicamente mais elevados em dezembro do que noutros meses), mas também o lento crescimento salarial desde o início de 2020.

Na Ásia Central e Ocidental, os salários reais cresceram a um ritmo relativamente rápido nos dois anos anteriores à pandemia, bem como, de um modo mais geral, entre 2006 e 2019. Em 2020, o primeiro ano da pandemia, os salários reais caíram para -1,6 por cento, antes de recuperarem fortemente em 2021. As estimativas para 2022 mostram que, também nesta região, o crescimento dos salários reais está a ser afetado pelo aumento da inflação.

Em África, as estatísticas salariais continuam a ser parcelares em muitos países e, por vezes, apresentam flutuações surpreendentemente grandes. As estimativas regionais são, por conseguinte, meramente indicativas. Os dados disponíveis sugerem um crescimento lento dos salários reais (se é que existiu) nos anos anteriores à pandemia, uma queda acentuada do crescimento dos salários reais de -10,5 por cento em 2020 e, posteriormente, um crescimento dos salários reais de -1,4 por cento em 2021 e -0,5 por cento no primeiro semestre de 2022. Os dados salariais trimestrais para a África do Sul apresentados na figura 3.4 mostram um declínio nos salários reais médios no auge da pandemia no segundo trimestre de 2020, seguido de uma recuperação nos últimos dois trimestres de 2020, salários reais estáveis durante 2021 e uma tendência para o declínio nos primeiros trimestres de 2022. Nos Estados Árabes, as estatísticas sobre salários continuam igualmente a ser parcelares e a sua cobertura é limitada. As estimativas de crescimento

⁷ A sobreposição é importante, uma vez que a UE e o Reino Unido representam 84 por cento da população da Europa do Norte, do Sul e Ocidental.

dos salários regionais são, portanto, na melhor das hipóteses, provisórias. Os escassos dados disponíveis sugerem um crescimento salarial positivo baixo

de 0,8 por cento em 2020, 0,5 por cento em 2021 e 1,2 por cento em 2022.

► 3.3. Índices salariais nas economias do G20

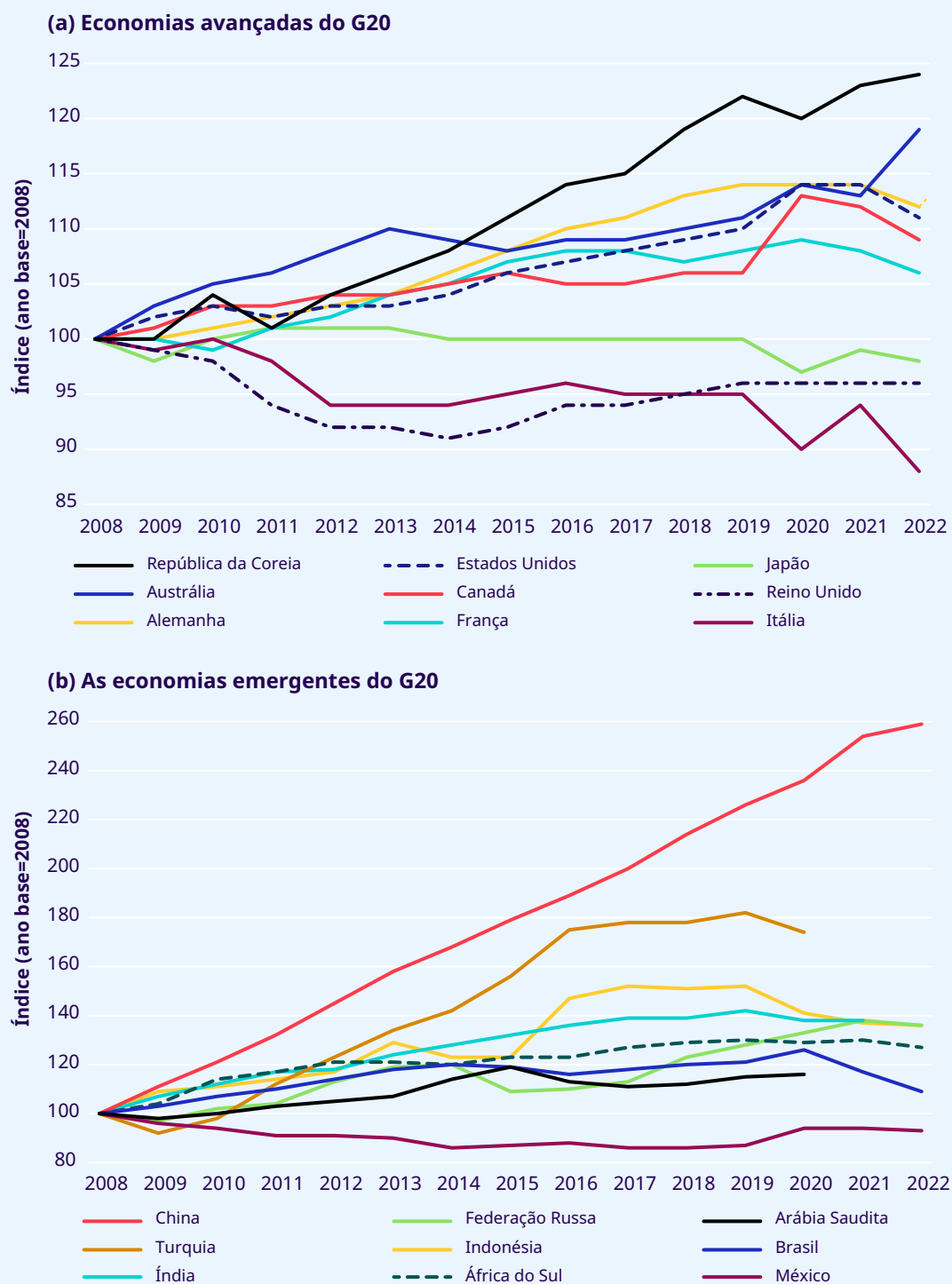
A Figura 3.5 mostra a evolução dos índices dos salários reais desde 2008 em algumas economias avançadas e emergentes do G20. Entre os primeiros, uma combinação de, por um lado, efeitos de composição durante 2020, que se desvaneceram em 2021, e, por outro, um rápido aumento da inflação (2021-22) resultou em saltos acentuados no valor do índice para vários destes países. Em conjunto, a Austrália e a República da Coreia registam um forte aumento do crescimento dos salários reais durante 2008-22, enquanto a Itália, o Japão e o Reino Unido são os únicos países da amostra de economias avançadas do G20 em que os salários em 2022 são inferiores ao seu valor real em 2008. Os salários reais em 2022 valiam menos 12 por cento, 2 por cento e 4 por cento do que em 2008 em Itália, no Japão e no Reino Unido, respetivamente.

Entre as economias emergentes do G20, a China continua a dominar a lista de classificação (ranking) em termos de crescimento dos salários reais, com

estimativas que indicam que aí os salários mensais em 2022 seriam cerca de 2,6 vezes superiores ao seu valor real em 2008. Com exceção do México, em 2022 todas as economias emergentes do G20 apresentam salários médios mensais mais elevados em termos reais do que a base de referência (2008). No México, os salários reais continuam a registar uma tendência de 7 por cento abaixo do seu valor real em 2008.

Apesar do crescimento mais rápido dos salários nas economias emergentes do G20, continua a existir uma diferença significativa entre o seu nível médio de salários reais e o das economias avançadas do G20. A conversão dos salários médios de todos os países do G20 em dólares americanos, utilizando taxas de câmbio baseadas na paridade do poder de compra, resulta num salário médio simples de cerca de 4000 dólares americanos por mês nas economias avançadas e de cerca de 1800 dólares americanos por mês nas economias emergentes.

► Figura 3.5. Índice salarial real médio para os países do G20, 2008-22



Observação: Os dados de 2022 são baseados no primeiro e segundo trimestres do ano.

Fonte: Estimativas da OIT.

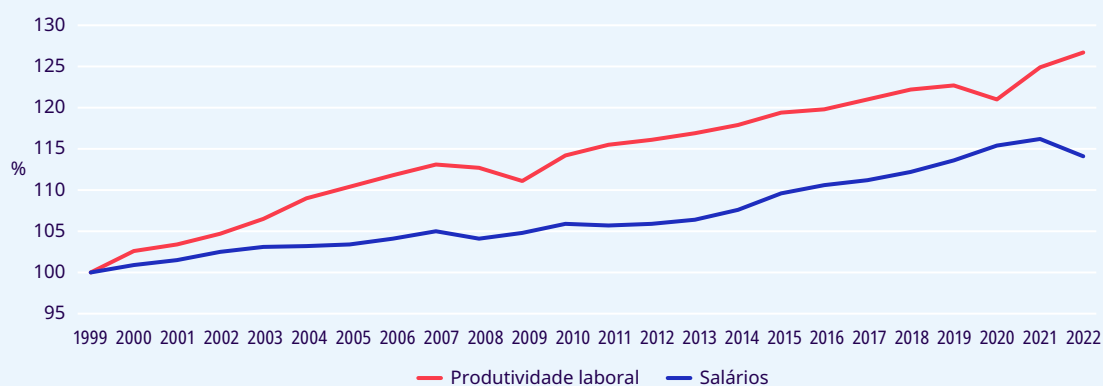
► 3.4. Salários e tendências da produtividade nos Países de elevado rendimento

O crescimento da produtividade, e em especial o crescimento da produtividade real do trabalho, é um fator chave para alcançar o crescimento dos salários reais. Tal como salientado em edições anteriores do Relatório global sobre os salários, o crescimento dos salários médios tem ficado aquém do crescimento da produtividade média do trabalho desde o início da década de 1980 em várias grandes economias desenvolvidas. A figura 3.6 mostra que isto continua a ser verdade, em termos agregados, em 52 Países de elevado rendimento, onde a disparidade entre a produtividade real e o crescimento dos salários

reais entre 1999 e 2022 atingiu 12,6 pontos percentuais em 2022, refletindo um novo aumento da disparidade entre as duas séries desde 2019. Em termos gerais, a figura 3.6 mostra que, em termos reais, a produtividade do trabalho aumentou mais rapidamente do que os salários nos últimos 22 anos, tendo a primeira crescido 1,2 por cento ao ano e os últimos cerca de 0,6 por cento ao ano. Além disso, a figura indica que, apesar da diminuição da produtividade do trabalho durante a crise financeira global de 2008-2009 e durante a pandemia (2020), a disparidade entre as duas séries continuou a aumentar. Pouco antes do início da pandemia de COVID-19, a disparidade mostrou sinais de aumentar ainda mais. Embora o declínio do crescimento da produtividade do trabalho durante 2020 tenha impedido momentaneamente que as duas séries se afastassem mais, a queda abrupta do crescimento dos salários reais nos dois primeiros trimestres de 2022, combinada com um crescimento positivo da produtividade, voltou a aumentar a disparidade. De facto, a disparidade em 2022 é a mais acentuada desde o início do século XXI.

■ Nas últimas décadas, o crescimento dos salários ficou aquém do crescimento da produtividade do trabalho em várias grandes economias desenvolvidas.

► **Figura 3.6. Tendências dos salários reais médios e da produtividade do trabalho em 52 países de elevado rendimento, 1999-2022 (percentagem)**



Observação: A produtividade do trabalho é medida como PIB por trabalhador. Tanto o salário real como os índices de produtividade são calculados como médias ponderadas utilizando as populações dos países como pesos, de modo a que os países maiores tenham um maior impacto em cada ponto estimado. As estimativas foram obtidas utilizando 1999 como ano base. Os dados de 2022 são baseados no primeiro e segundo trimestres do ano.

Fonte: Os dados do PIB vêm do FMI (2022c), enquanto os dados do emprego assalariado são retirados dos dados das Tendências Globais de Emprego definidos no ILOSTAT. Os dados sobre salários são baseados em estimativas da OIT.

■ A descida acentuada do crescimento dos salários reais nos dois primeiros trimestres de 2022, combinada com um crescimento positivo da produtividade, aumentou, uma vez mais, a diferença entre a produtividade real e o crescimento dos salários reais.

A Figura 3.6 mostra que a produtividade do trabalho está a recuperar fortemente em 2021 e 2022, enquanto o crescimento dos salários aumentou cerca de 1 por cento entre 2020 e 2021 e diminuiu no primeiro semestre de 2022. Uma possível razão para o aumento da produtividade do trabalho pode ser o facto de a crise ter destruído as empresas

menos produtivas. É provável que as empresas sobreviventes tenham oferecido serviços e produtos com um valor acrescentado mais elevado por trabalhador aos antigos clientes das empresas encerradas. De acordo com um estudo recente do Gabinete de Estatísticas do Trabalho dos EUA, este efeito poderá ser responsável por cerca de dois terços do aumento da produtividade observado entre 2020 e 2021 (Stewart 2022). Lopez-Garcia e Szörfi (2022) argumentam que as medidas de contenção impostas durante a pandemia aceleraram a digitalização das empresas, aumentando assim o valor acrescentado por trabalhador em setores já de elevado valor acrescentado. Salientam ainda que a aceleração da digitalização poderá explicar por que razão o crescimento médio do PIB real anual por hora trabalhada subiu para 1,7 por cento na zona euro entre o último trimestre de 2019 e o primeiro trimestre de 2021 – um aumento que é mais do dobro da taxa média no período de 2014-19. Foi igualmente observado que, nos Estados Unidos, os lucros das empresas dispararam em 2022 (Pickert 2022).

Para além das médias: o maior impacto da inflação sobre o poder de compra dos trabalhadores com baixos salários

► 3.5. O custo da inflação em toda a distribuição de rendimentos

Nas secções anteriores do presente relatório, o aumento da inflação foi discutido com base na premissa de que o aumento do custo de vida foi igual para todas as famílias. Esta secção mostra que essa assunção é incorreta e que os agregados familiares na base da distribuição de rendimento enfrentam um maior encargo com o custo de vida quando os preços são elevados e estão a subir. Assim, mesmo que os salários nominais sejam ajustados à inflação dos preços, medida pelo índice de preços no consumidor (IPC), os salários dos trabalhadores das famílias com baixos rendimentos sofrerão uma maior perda

■ Os agregados familiares na base da distribuição de rendimentos enfrentam um ónus maior com o custo de vida quando os preços são elevados e estão a subir.

de poder de compra do que os dos seus homólogos das famílias com rendimentos mais elevados.

A nível mundial o padrão de despesa dos agregados familiares varia consoante a localização na distribuição de rendimentos das famílias. Os agregados familiares com baixos rendimentos – medidos numa base per capita – têm menos margem de manobra, uma vez que gastam uma maior proporção dos seus rendimentos, que são mais baixos, em artigos básicos como a alimentação, a habitação e os serviços de utilidade pública (eletricidade, gás e água) (*utilities*). No extremo superior da distribuição de rendimentos, um rendimento mais elevado permite a estes agregados cobrir as suas necessidades básicas, deixando-lhes ao mesmo tempo uma ampla margem para despesas noutros domínios (como a saúde, a educação ou a cultura) ou para constituir as suas poupanças com vista a protegerem-se contra incertezas futuras, incluindo as decorrentes de potenciais novas crises. Há muitos estudos que analisam a forma como a percentagem das despesas das famílias com necessidades básicas varia consoante os grupos de rendimento. Por exemplo, Whitmore-Schanzenbach et al. (2016) constataram que, nos Estados Unidos, os agregados familiares com baixos rendimentos, definidos como os 20 por cento na base da distribuição de rendimentos, gastam 82 por cento do seu rendimento em necessidades básicas, incluindo 41 por cento em habitação e cerca de 15 por cento em alimentação. Em contrapartida, os agregados familiares com rendimentos médios gastam 78 por cento do seu rendimento em necessidades básicas, incluindo cerca de 33 por cento em habitação e 13 por cento em alimentação. Quando os agregados familiares são fracionados e agrupados em quantis mais pequenos, a diferença nos padrões de despesa entre os agregados familiares nos extremos inferior e superior da distribuição de rendimentos é ainda maior. Observações semelhantes parecem aplicar-se a todas as regiões e países do mundo. Estudos transnacionais sugerem que o rácio de despesas em bens básicos entre agregados familiares de rendimento elevado e baixo é superior nos Países de baixo e médio rendimento do que nos Países de elevado rendimento (ver, por exemplo, Clements e Theil 1996).

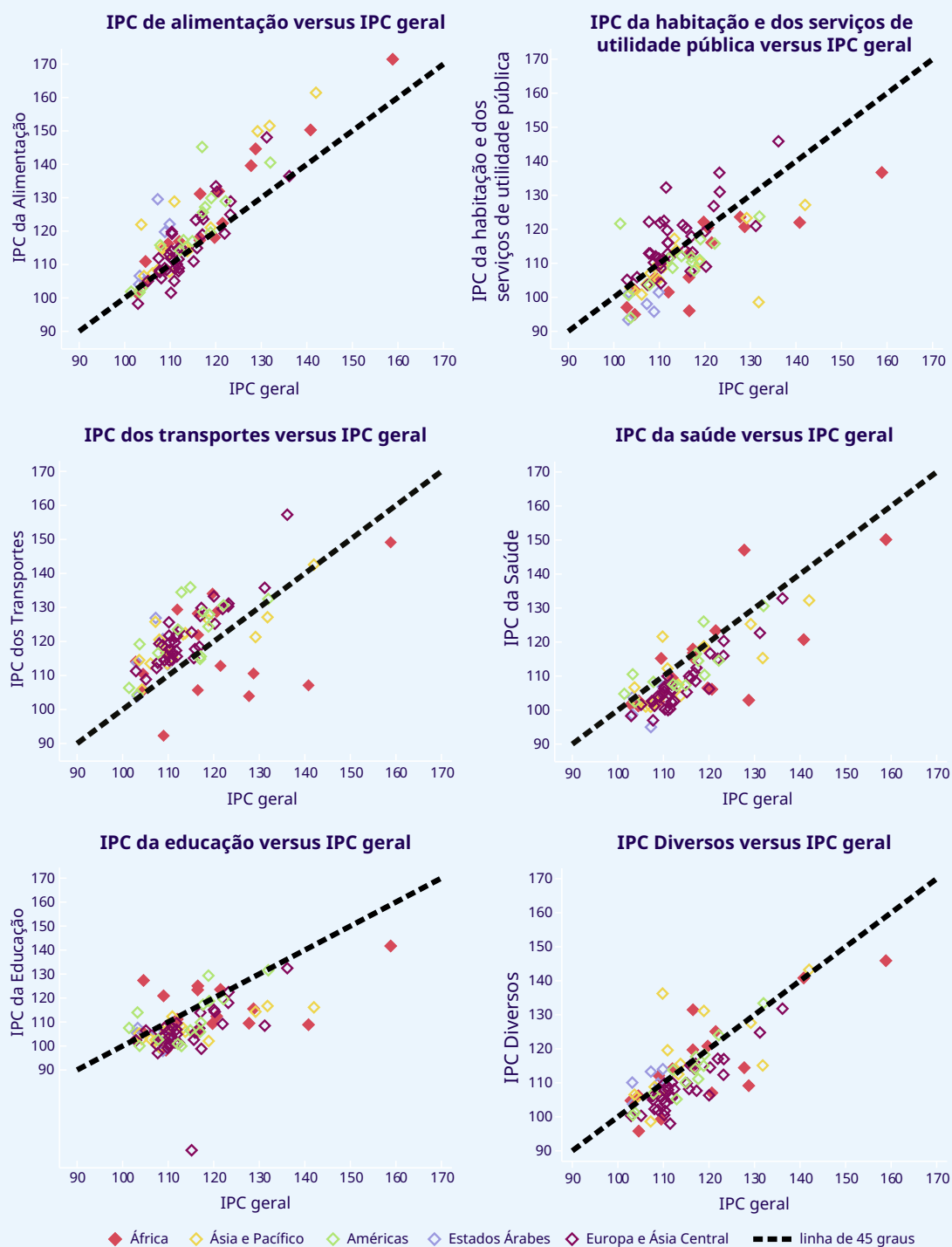
Os diferentes padrões de despesa têm implicações para o custo de vida medido pelo IPC. Normalmente, o IPC é construído utilizando um cabaz de bens e serviços (incluindo alimentação, habitação e

transportes) que reflete os padrões médios de despesa de uma grande proporção das famílias da população (ver caixa 3.2). Estes padrões são captados através da atribuição de pesos a cada artigo do cabaz. Por exemplo, em 2022, a construção do IPC nos Estados Unidos atribui um peso de 13,4 por cento à categoria “alimentação” e um peso de 32,4 por cento à categoria “habitação” (Estados Unidos da América, BLS 2022). Em França, a categoria “alimentação” recebe um peso semelhante ao dos Estados Unidos (14,7 por cento), mas à “habitação” é atribuído um peso muito inferior, nomeadamente 15,5 por cento (França, INSEE 2022). As alterações nas ponderações e nos preços de cada um dos itens incluídos no cabaz determinam, em última análise, a evolução do IPC. Tal como outros índices, o IPC é expresso com um período específico como base de referência. Por exemplo, se o IPC for 110 em 2022 com base em 2019 (com o índice nesse ano igual a 100), isso significa que os preços aumentaram, em geral, 10 por cento entre 2019 e 2022.

A construção ou o ajustamento do IPC não tem em conta as diferenças nos padrões de consumo entre as famílias ao longo da distribuição de rendimentos. As ponderações e os preços podem refletir variações regionais, mas são os padrões médios de despesa ao nível da população que determinam as ponderações, enquanto a variação dos preços entre períodos é o que determina a alteração dos valores de cada item no cabaz do IPC. Uma vez que a alimentação, a habitação, a energia e os transportes são bens essenciais, a procura destes bens e serviços não diminui muito, mesmo quando os seus preços aumentam: são aquilo a que se chama “inelásticos relativamente aos preços”. Do mesmo modo, muitos bens essenciais são suscetíveis de maior volatilidade de preços do que outros itens

► Quando os agregados familiares com baixos rendimentos gastam uma maior percentagem do seu rendimento em artigos que apresentam um IPC mais elevado, o IPC geral composto subestima os aumentos do custo de vida que enfrentam.

► **Figura 3.7. Índice geral de preços no consumidor (IPC) comparado com o IPC específico por item, por região, abril de 2022**



Observação: O outlier no gráfico "IPC da educação versus IPC geral" é a Holanda.

Fonte: Estimativas da OIT baseadas em dados do IPC específicos para cada rubrica publicados pelo FMI, <https://data.imf.org/regular.aspx?key=61015892>.

► **Caixa 3.2. Como são calculadas as taxas de inflação?**

A inflação é provavelmente um dos termos económicos com que as pessoas e os agregados familiares estão mais familiarizados, porque capta o custo de vida e é frequentemente mencionado nas notícias. Na sua forma básica, a inflação é definida como a medida, específica de um país¹, de quanto um conjunto de bens e serviços se tornou mais caro durante um determinado período. Por exemplo, se a inflação tiver aumentado 2 por cento entre dois anos consecutivos, isso significa que serão necessários mais 2 por cento de rendimento nominal no segundo ano para manter o mesmo consumo de bens e serviços que no primeiro ano. Para estimar o aumento do custo de vida entre dois períodos consecutivos, as instituições nacionais responsáveis pela elaboração das estimativas de inflação² constroem um cabaz de bens e serviços que refletem o consumo médio dos agregados familiares do país. As instituições em causa monitorizam então a evolução dos preços dos bens e serviços incluídos no cabaz.

Os inquéritos aos agregados familiares são utilizados para determinar a composição do cabaz de bens e serviços, bem como a ponderação que deve ser atribuída a cada item do cabaz. Estes inquéritos estão normalmente estruturados em nove partes: alimentação e outros produtos perecíveis; vestuário e calçado; mobiliário e artigos domésticos; despesas de habitação, incluindo serviços de utilidade pública (*utilities*) e energia; saúde; educação; alimentação fora de casa; cultura e lazer; e outros serviços adquiridos pelo agregado familiar, incluindo a contratação de jardineiros, trabalhadores e trabalhadoras domésticos ou pessoal de escritório. As ponderações atribuídas a cada item do cabaz refletem os padrões de despesa médios (ou típicos) entre os agregados familiares inquiridos. Assim, as alterações nos padrões de despesa dos agregados familiares ao longo da distribuição de rendimentos não são necessariamente tidas em conta na construção de tais ponderações.³ Uma vez que estes inquéritos não são repetidos anualmente – há normalmente um intervalo de cinco a dez anos entre cada – os itens do cabaz permanecem relativamente constantes ao longo do tempo. Uma vez que os padrões de consumo

variam entre países, a ponderação atribuída a cada bem e serviço que entra num cabaz também varia entre países, refletindo, em muitos casos, os padrões de despesa ao nível de cada país (ver figura 3.B2).

Os preços dos bens e serviços incluídos no cabaz são atualizados com muito maior frequência. Isto é feito através de inquéritos padrão que acompanham o preço dos itens em intervalos de tempo regulares. Os inquéritos aos preços variam de país para país, bem como na sua frequência; podem ser inquéritos pontuais realizados em pontos de venda a retalho e mercados ou podem basear-se em “grandes bancos de dados” (*big data*).⁴ A variação do preço dos bens e serviços incluídos no cabaz, durante um determinado período, é o que determina a variação do índice de preços no consumidor (IPC), refletindo assim as alterações no custo de vida. Por exemplo, se o ano de 2020 for considerado o ano de referência num país (2020 = 100) e a inflação dos preços no consumidor entre janeiro e dezembro de 2021 for estimada em 2 por cento, o IPC será igual a 102 para 2021. A “inflação estrutural” é uma estimativa alternativa que é frequentemente utilizada para compreender melhor a inflação subjacente e persistente num determinado país. No cálculo da inflação estrutural, são excluídos os itens com preços voláteis (como os produtos alimentares e a energia), bem como os que têm preços regulados pelo governo.⁵

A medição da inflação permite o ajustamento dos rendimentos nominais (como os salários) para que os trabalhadores e respetivos agregados familiares possam manter um poder de compra semelhante ao longo do tempo. Quando os rendimentos nominais não são ajustados à inflação, o rendimento real diminui e, com ele, o nível de vida das pessoas. A inflação é frequentemente utilizada como um indicador-chave para ajustar os salários através de contratos pré-estabelecidos, acordos de negociação coletiva e negociações tripartidas (por exemplo, sobre o salário mínimo). Embora os preços de muitos bens e serviços possam ajustar-se muito rapidamente à evolução das circunstâncias, as disposições contratuais levam mais tempo a ajustar-se. É por isso que se diz frequentemente que “os salários são rígidos”. De facto, o ajustamento salarial é muitas vezes feito com base nas expectativas de inflação e não nas taxas de inflação reais, ou seja, considerando as expectativas de inflação futura (e não os resultados atuais) ao elaborar os acordos contratuais.

► Caixa 3.2. (concl.)

¹ Num país, a inflação pode ser calculada para regiões específicas, incluindo zonas urbanas e rurais.

² Trata-se normalmente dos serviços nacionais de estatística, mas em alguns países o banco central é responsável (por exemplo, no México, no Peru e em vários outros países, sobretudo latino-americanos).

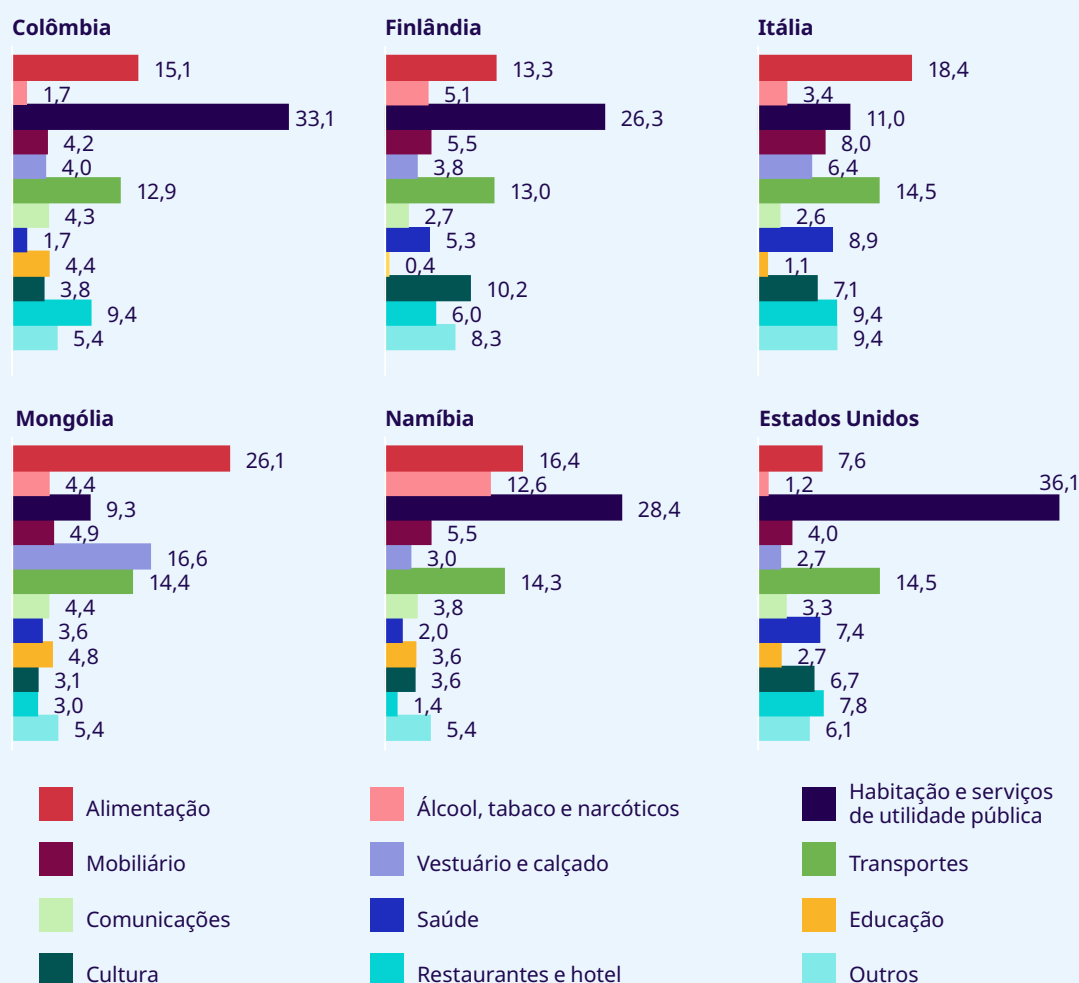
³ Por exemplo, nos Estados Unidos, o Gabinete de Estatísticas do Trabalho considera os padrões de despesa dos agregados familiares em cidades e vilas com pelo menos 10 000 habitantes, abrangendo assim os padrões de despesa de 93 por cento da população dos EUA. Como complemento, o Gabinete recolhe informações sobre os padrões de despesa dos trabalhadores por conta de outrem urbana e dos trabalhadores administrativos

para elaborar uma estimativa do custo de vida que pode ser utilizada para ajustar certas categorias de despesas federais, como as prestações da segurança social e os vales refeição.

⁴ Os grandes volumes de dados requerem um processamento automatizado, o que acarreta os seus próprios desafios, especialmente quando a inflação dos preços se baseia num cabaz de bens e serviços que muda rapidamente (Leclair 2019).

⁵ Existem outros cabazes ponderados utilizados para medir as variações de preços. Por exemplo, nos Estados Unidos existem dois índices de inflação diferentes – o IPC e o índice de preços das despesas de consumo pessoal – que variam principalmente na forma como medem as variações de preços e o cabaz de bens. Outros índices utilizados para medir as variações de preços incluem categorias mais amplas de despesas que estão menos estreitamente ligadas aos padrões de consumo das famílias, como o deflator do PIB, que inclui as despesas militares e outras

► Figure 3.B2. Ponderações utilizadas para estimar o índice global de preços no consumidor, países selecionados, fevereiro de 2022



Fonte: Ponderações do IPC específicas para cada item publicadas pelo FMI.

► **Quadro 3.1. Padrões de despesa nos decis superiores e inferiores da distribuição de rendimentos dos agregados familiares e alterações no índice de preços no consumidor (IPC), por item no cabaz do IPC, México e Suíça, 2021-22**

	México			Suíça		
	Percentagem de despesas do decil inferior	Percentagem de despesas do decil superior	% de variação nos preços (junho 2021–junho 2022)	Percentagem de despesas do decil inferior	Percentagem de despesas do decil superior	% de variação nos preços (junho 2021–junho 2022)
Alimentação e bebidas não alcoólicas	42,2	13,9	14,1	14,5	10,2	1,9
Bebidas alcoólicas, tabaco e drogas	3,8	1,6	8,2	2,3	1,7	1,6
Vestuário e calçado	3,8	4,9	5,6	2,8	4,6	2,0
Habituação, água, eletricidade, gás e outros combustíveis	21,0	17,2	2,7	37,4	20,9	4,6
Mobiliário, equipamento doméstico e manutenção doméstica de rotina	1,0	1,8	8,6	3,3	5,4	5,0
Saúde	3,3	3,3	5,7	6,0	3,4	-0,4
Transportes	9,8	16,8	7,4	9,7	14,0	12,4
Comunicações	2,1	4,6	-2,7	4,0	2,6	0,5
Lazer e cultura	n/a	n/a	6,1	8,0	13,7	1,5
Educação	5,6	14,9	3,3	n/a	n/a	0,7
Restaurantes e hotéis	4,8	11,7	10,2	7,7	13,0	3,4
Bens e serviços diversos	2,6	9,2	9,1	4,3	10,5	0,7
% de variação do custo de vida em cada país de acordo com o IPC geral (junho de 2021–junho de 2022)	8,2			3,4		
% de variação do custo de vida tendo em conta os IPC específicos por item (junho de 2021–junho de 2022)	8,9	6,8		3,9	4,0	

n/a = dados não disponíveis

Fonte: Estimativas da OIT. Ver Anexo I para as fontes de dados sobre padrões de despesa por decis de rendimento do agregado familiar. Os aumentos nos IPC específicos de cada item foram estimados utilizando a série mensal do IPC do FMI.

Para os agregados familiares com baixos rendimentos, mesmo que os salários fossem ajustados para refletir o IPC geral, o ajustamento dos salários reais ficaria aquém dos aumentos do custo de vida que enfrentam.

do cabaz de bens e serviços do IPC.⁸ Como os preços destes itens aumentam mais rapidamente, o IPC para eles também aumenta mais rapidamente e é frequentemente mais elevado do que o IPC que resume o nível geral de preços. A figura 3.7 compara os principais grupos de IPC por item específico - alimentação, habitação, transporte, educação, saúde e diversos - com o IPC geral para cerca de 100 países provenientes de todas as regiões geográficas. Como se pode ver, os IPC da alimentação, da habitação e dos transportes são todos mais elevados do que o IPC geral compósito, que é geralmente utilizado nas discussões sobre salários.

O que é que isto implica para os agregados familiares com baixos rendimentos, nos quais em princípio se concentram os trabalhadores com baixos salários? Quando os agregados familiares com baixos rendimentos gastam uma maior percentagem do seu rendimento em artigos que apresentam um IPC mais elevado, o IPC geral compósito subestima o verdadeiro aumento do custo de vida enfrentado por estes agregados familiares. O quadro 3.1 ilustra esta situação no México, onde as famílias do decil inferior da distribuição de rendimentos gastam 42 por cento do seu rendimento em alimentação, enquanto as famílias com rendimentos de topo gastam apenas 14 por cento. Além disso, enquanto o índice geral de preços no México em junho de 2022 registou um aumento anual de 8,2 por cento, o índice de preços dos alimentos aumentou 14,1 por cento. Tendo em conta diferenças, e utilizando o aumento do preço de cada categoria de bens e serviços, o quadro 3.1 mostra a diferença no custo de vida para as famílias com rendimentos mais baixos e mais elevados durante o período de junho de 2021 a junho

de 2022. No México, as famílias com rendimentos mais baixos terão enfrentado, em média, um aumento de 8,9 por cento no custo de vida entre 2021 e 2022, enquanto entre as famílias com rendimentos mais elevados o aumento terá sido, em média, de 6,8 por cento. Assim, para os agregados familiares com baixos rendimentos, mesmo que os salários tivessem sido ajustados para refletir o IPC geral, o ajustamento dos salários reais fica aquém dos aumentos do custo de vida que enfrentam.

Naturalmente, a amplitude das variações nos aumentos do custo de vida ao longo da distribuição de rendimentos difere de país para país. O quadro 3.1 também apresenta dados relativos à Suíça, onde as parcelas do rendimento das famílias gastas em bens essenciais por agregados familiares com rendimentos inferiores e superiores são mais similares, refletindo o facto de haver menos desigualdade de rendimentos do que no México. Na Suíça, o aumento do custo de vida é aproximadamente o mesmo para os dois decis, com 3,9 por cento e 4,0 por cento para as famílias com rendimentos mais baixos e mais elevados, respetivamente.

Aplicando um cálculo semelhante ao do quadro 3.1, mas desta vez a cada decil da distribuição de rendimentos dos agregados familiares, a figura 3.8 mostra em que medida o custo de vida aumentou, entre 2021 e 2022, em cada decil para os países com dados disponíveis sobre as despesas ao longo da distribuição de rendimentos. Para a maioria dos países, verifica-se que o aumento dos preços entre 2021 e 2022 implicou maiores aumentos do custo de vida nos decis inferiores da distribuição de rendimentos, ao passo que o aumento do custo de vida diminuiu de forma constante nos decis superiores. Por exemplo, em Espanha, as variações de preços em 2021-22 aumentaram o custo de vida em 15 por cento para as famílias do decil inferior, enquanto o aumento foi 2 pontos percentuais mais baixo (13 por cento) entre as famílias do decil superior. Em França, a diferença é menor entre decis (6,7 por cento na base contra 6,4 por cento no topo), mas as variações de preços entre 2021 e 2022 ainda significam que o aumento do custo de vida para os agregados familiares na base da distribuição de rendimentos foi 0,3 pontos percentuais mais altos que o dos agregados familiares com rendimentos mais elevados. A Suíça apresenta uma maior variação nos padrões de despesa entre os agregados familiares nos decis intermédios

⁸ De facto, ao calcular a "inflação estrutural" (*core inflation*) que mede a taxa de inflação subjacente ou de longo prazo, a inflação dos preços dos produtos alimentares e da energia é normalmente excluída.

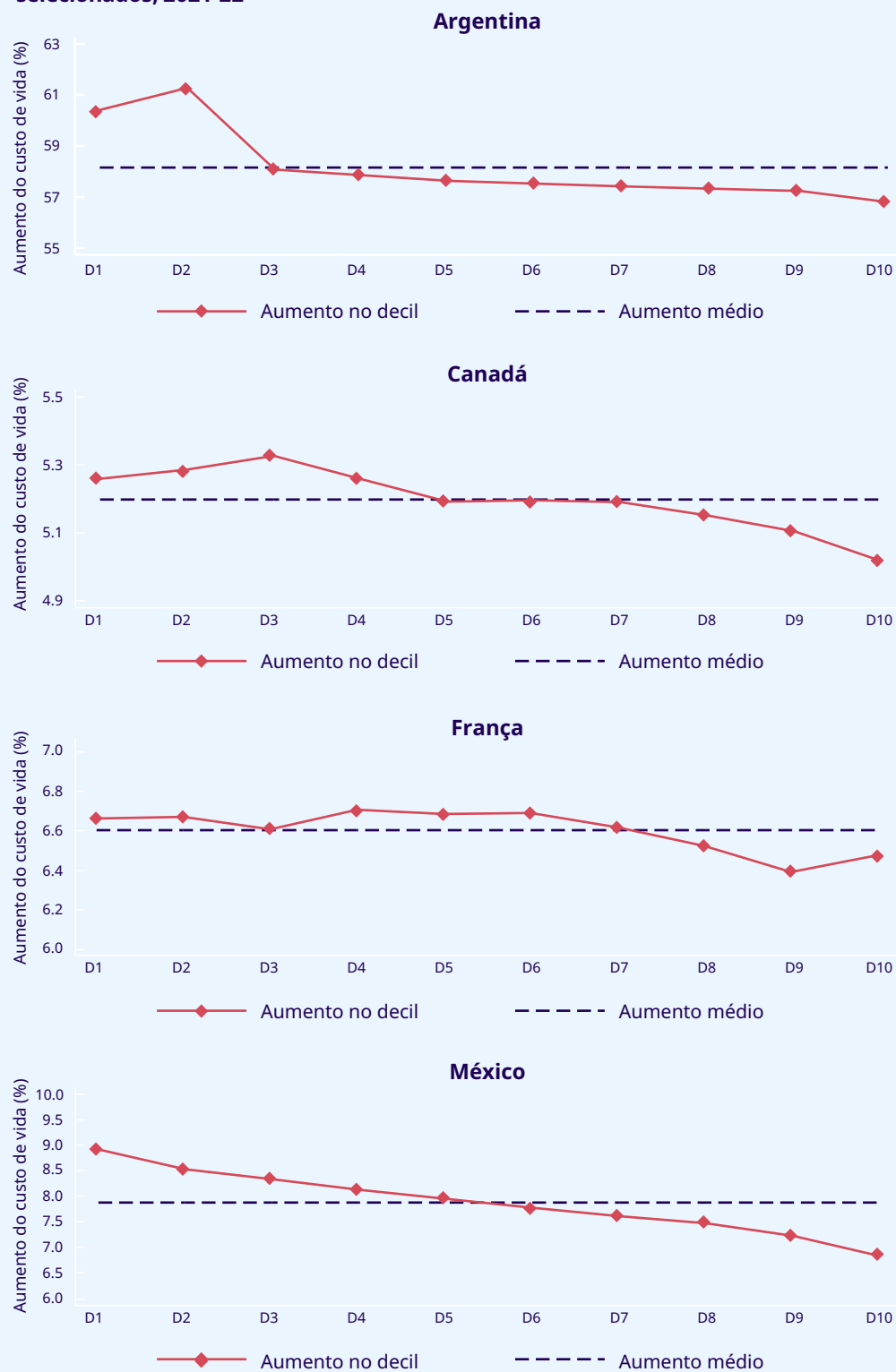
da distribuição de rendimentos, o que explica a forma em U invertido na figura 3.8.

Na África do Sul, o aumento do custo de vida é maior para os agregados familiares com rendimentos elevados, o que se explica pelo aumento do custo dos transportes. Embora os transportes representem menos de 1 por cento das despesas entre os agregados familiares com rendimentos mais baixos na África do Sul, esta percentagem aumentou para cerca de 22 por cento entre os agregados familiares no decil superior. Significativamente, o transporte é o item do cabaz do IPC com os maiores aumentos de preços durante 2021 e 2022 (19,2 por cento). Segue-se a alimentação, cujos preços aumentaram 8,9 por cento durante o mesmo período, e que representa cerca de 50 por cento de todas as despesas dos agregados familiares do decil

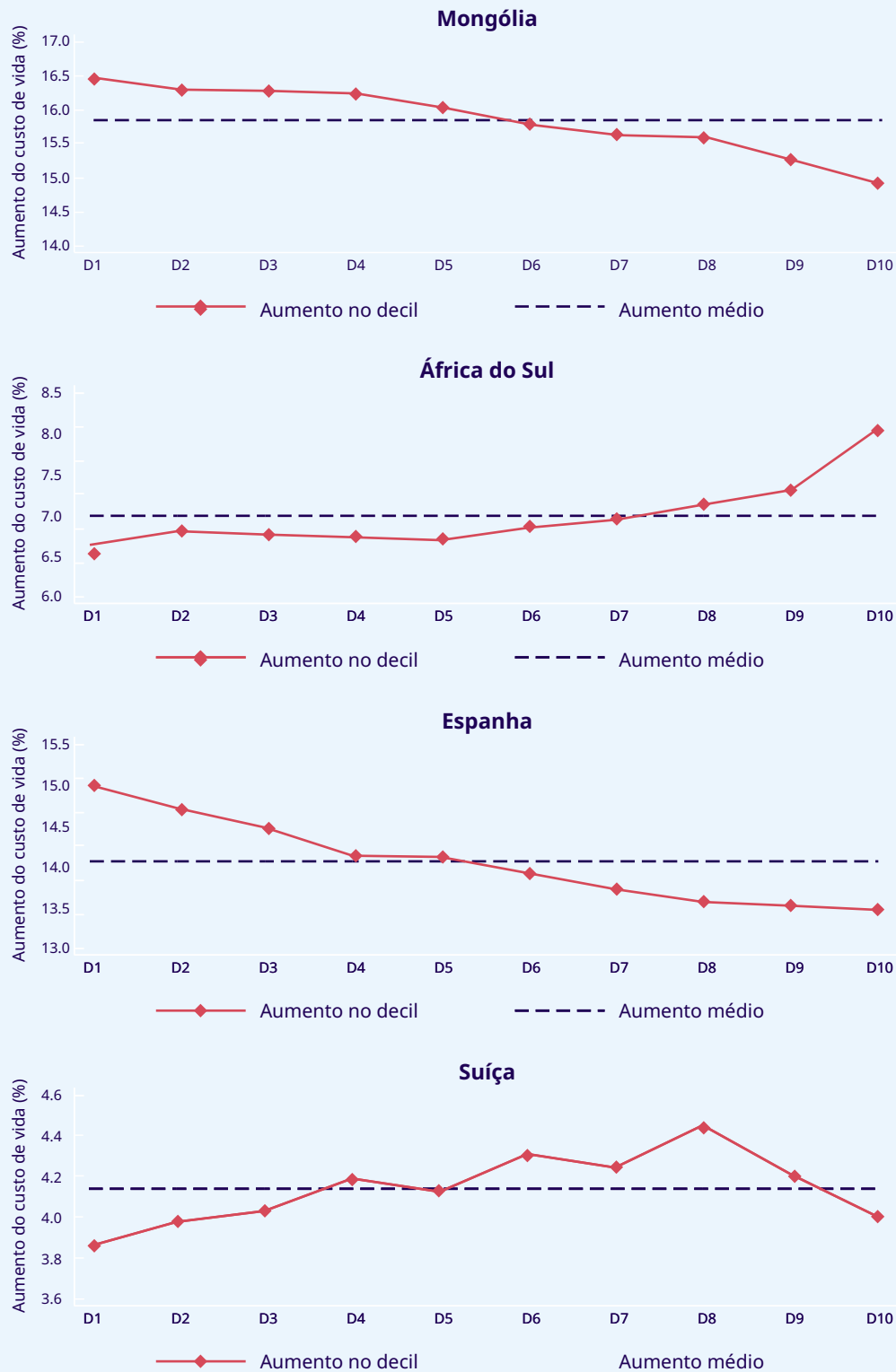
inferior. Se a alimentação, a habitação e os transportes fossem os únicos elementos considerados no cálculo, os agregados familiares com rendimentos mais baixos registariam o maior aumento do custo de vida, apesar de os agregados com rendimentos mais elevados gastarem uma parte significativa do seu rendimento em transportes.

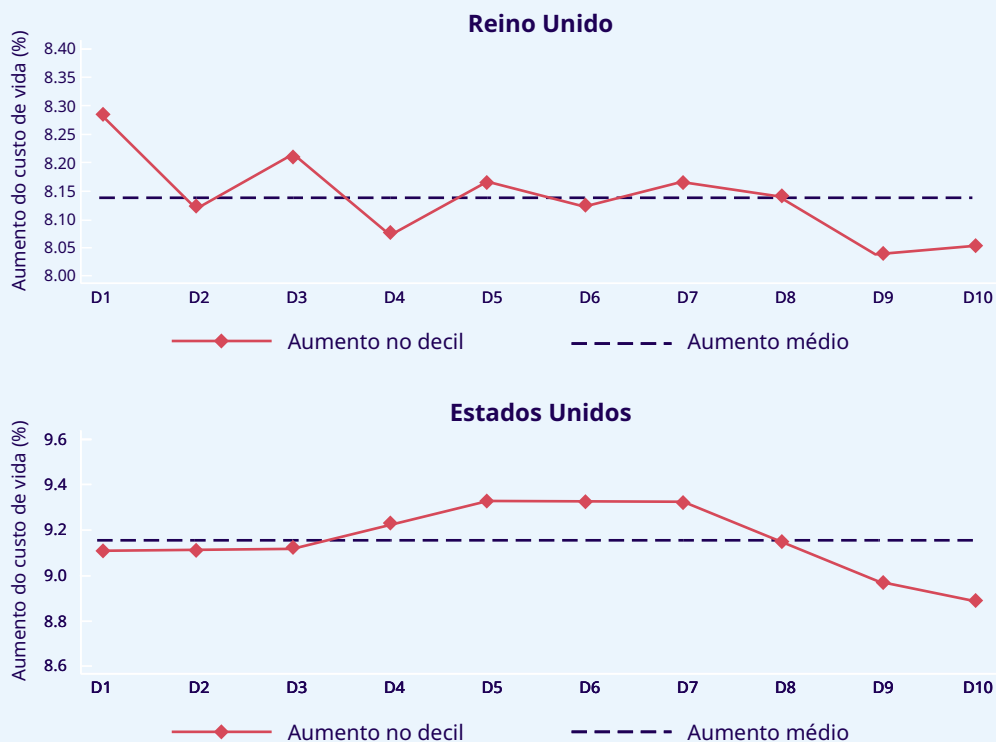
►► O aumento dos preços entre 2021 e 2022 implicou maiores aumentos do custo de vida nos decis inferiores da distribuição de rendimentos em comparação com os decis superiores.

► **Figura 3.8. Variação percentual do custo de vida dos agregados familiares em cada decil da distribuição do rendimento em comparação com o aumento médio dos preços, países selecionados, 2021-22**



► Figura 3.8. (cont.)



► **Figure 3.8. (concl.)**

Observação: Os padrões de despesa baseiam-se nos últimos anos disponíveis e é expectável que esses padrões se mantenham constantes ao longo do tempo. As estimativas da variação do custo de vida (global e por item) baseiam-se no último mês de informação disponível na base de dados do IPC do FMI. Para todos os países da figura acima, estas estimativas baseiam-se na variação do IPC geral (ou do IPC específico do item) entre meses comparáveis no segundo trimestre de 2021 e no segundo trimestre de 2022.

Fonte: Estimativas da OIT. Ver Anexo I para as fontes de dados sobre padrões de despesa por decil de rendimento do agregado familiar. Os aumentos no crescimento do IPC específico da rubrica foram estimados utilizando a série mensal do IPC do FMI.

► 3.6. Taxas de inflação que afetam o poder de compra de trabalhadores com o salário mínimo

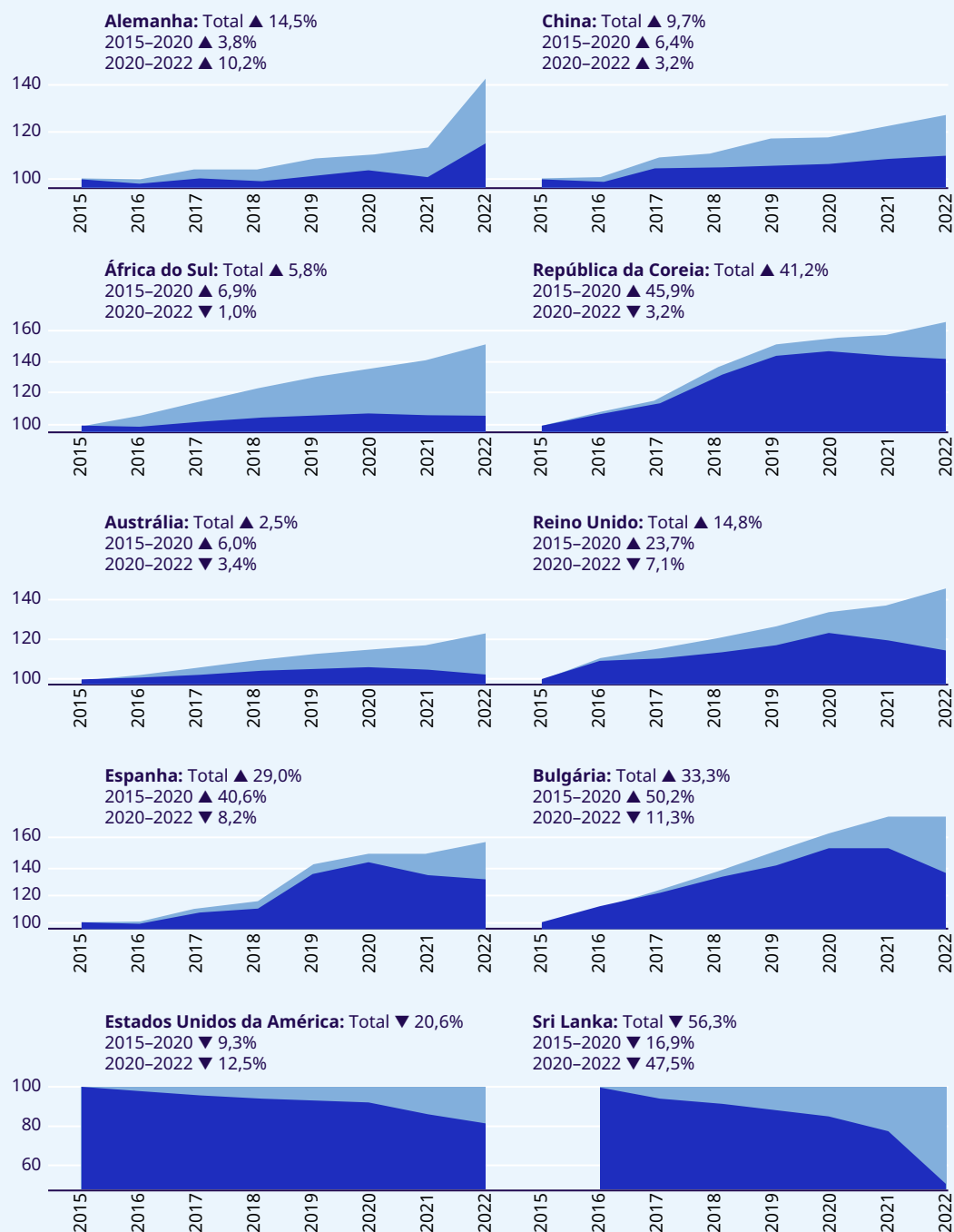
Os salários mínimos são amplamente utilizados em todo o mundo para proteger os rendimentos e o poder de compra dos trabalhadores de baixos salários e das suas famílias. Tal como referido no Relatório global sobre os salários 2020-21 (OIT 2020a), a adequação dos níveis de salário mínimo depende fundamentalmente da capacidade de rever e ajustar as taxas regularmente. Para tal, é necessário um mecanismo de ajustamento flexível que tenha em conta as circunstâncias preponderantes, as necessidades dos trabalhadores e das suas

famílias e os fatores económicos. Em tempos de inflação dos preços, se os salários mínimos não forem ajustados – ou se não forem suficientemente ajustados para acompanhar o aumento dos preços – o seu valor real diminui. Além disso, tal como referido na secção 3.5, mesmo quando o salário mínimo é ajustado em função dos aumentos do IPC, tal pode ser insuficiente para compensar plenamente o aumento do custo de vida dos agregados familiares com baixos rendimentos.

A Figura 3.9 mostra a evolução relativa dos salários mínimos nominais e reais (medidos pelo IPC, por uma questão de simplicidade) para sete economias do G20, dois países adicionais na Europa (Bulgária e Espanha) e um país adicional na Ásia (Sri Lanka). Entre estes dez países, entre 2015 e 2022, o salário mínimo nominal aumentou em todos os países exceto dois (Sri Lanka e Estados Unidos). Durante 2020-22, o salário mínimo real aumentou em dois dos dez países (China e Alemanha), tendo diminuído devido ao aumento da inflação nos restantes oito países apresentados na figura.

■ ■ Em tempos de inflação de preços, o valor real dos salários mínimos diminui se estes não forem ajustados para acompanhar o aumento dos preços.

► **Figura 3.9. Evolução dos salários mínimos nominais e reais, países seleccionados, 2015-22**
(índice: ano 2015 = 100)



Nota: azul-claro = nominal; azul-escuro = real. Os países estão organizados por ordem decrescente do crescimento do salário mínimo real entre 2020 e 2022. As taxas de salário mínimo são as mais recentes disponíveis em 1 de outubro de 2022.

Fonte: Estimativas da OIT baseadas na base de dados do salário mínimo da OIT para o nível do salário mínimo e FMI (2022c) para a inflação (preços no consumidor em fim de período).

Qual foi o efeito da crise da COVID-19 e da inflação sobre o total dos salários auferidos por mulheres e homens?

► 3.7. Evolução da massa salarial total antes e durante a crise da COVID-19

A recente erosão dos salários reais devido à inflação acresce às perdas salariais significativas sofridas pelos trabalhadores e suas famílias durante a crise da COVID-19, que não são totalmente captadas nos dados sobre salários médios apresentados nas secções anteriores do relatório. Por conseguinte, esta secção procura complementar a análise anterior, observando as alterações na massa salarial real total. Uma análise da massa salarial total revela como, durante os meses de confinamento, a combinação de perdas de emprego, redução do número de horas trabalhadas e ajustamentos dos salários horários resultou numa acumulação de perdas de rendimentos para os trabalhadores por conta de outrem e suas famílias em muitos países.

Com base em dados de inquéritos trimestrais, a figura 3.10 mostra, para cada país que fornece esses dados, a variação da massa salarial real total anual entre 2019 (o ano de referência) e cada um dos anos até ao último ano, ou seja, 2020, 2021 e, para alguns países, o primeiro ou segundo trimestre de 2022. A massa salarial real total anual é igual à soma dos ganhos mensais reais recebidos por todos os trabalhadores por conta de outrem durante um ano.

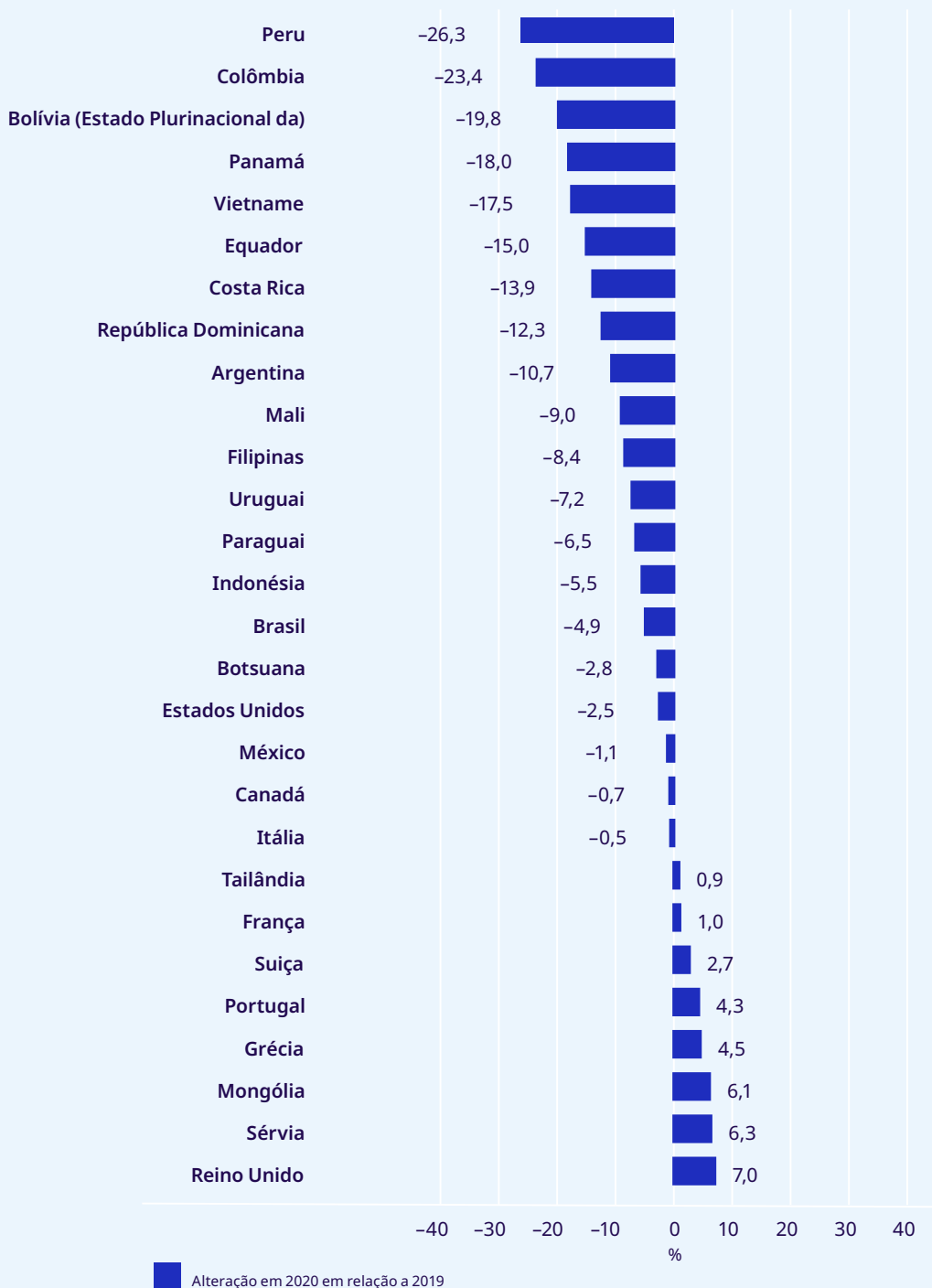
No final de 2020, como se pode ver na figura 3.10, painel A, 20 dos 28 países apresentados no gráfico tinham registado uma diminuição da massa salarial real total em relação a 2019. A perda nos salários reais totais variou entre cerca de 1 por cento no Canadá, Itália e México e mais de 20 por cento na Colômbia (23 por cento) e no Peru (26 por cento). Considerando os 28 países do gráfico, o declínio médio na massa salarial total foi de 6,2 por cento por país, o que equivale à perda de três semanas de ganhos, em média, para cada trabalhador por conta de outrem representado nestes 28 países. Dos oito países em que a massa salarial real total

aumentou, seis situam-se na Europa e dois na Ásia. Nos países europeus, este facto foi provavelmente impulsionado por pacotes de estímulo (subsídios salariais e programas de manutenção de postos de trabalho) que ajudaram a manter os trabalhadores por conta de outrem no mercado de trabalho durante 2020. Os subsídios salariais estão incluídos na soma da massa salarial total.

O painel B da figura 3.10 acrescenta informações a partir de 2021: ou seja, mostra a variação da massa salarial real total em 2020 relativamente a 2019, a variação em 2021 relativamente a 2019 e a variação para o período (cumulativa) entre 2019 e 2021.⁹ Como se pode ver, dos 21 países com dados até 2021, 15 continuaram a registar uma massa salarial real total em 2021 inferior à de 2019. No entanto, a retoma do mercado de trabalho em relação a 2020 é claramente visível: exceto em 3 destes 15 países, nomeadamente o Brasil, a República Dominicana e a Indonésia, a perda na massa salarial real total é consideravelmente menor em 2021 do que em 2020. Por exemplo, no Peru, na Colômbia e no Estado Plurinacional da Bolívia, os três países com as maiores perdas no painel B, as perdas totais da massa salarial real em 2021 em relação a 2019 foram de 12,6 por cento, 9,4 por cento e 12,4 por cento, respetivamente, enquanto em 2020 apresentaram, respetivamente, perdas de 26,3 por cento, 23,4 por cento e 19,8 por cento. Além disso, durante 2021, dois países – Canadá e México – registaram aumentos na massa salarial real total em relação a 2019, depois de terem registado perdas em 2020. A perda média na massa salarial real total entre todos os 21 países no gráfico foi de 8,6 por cento em 2020, enquanto em 2021 esta perda foi reduzida para 6,3 por cento, o que continua a ser considerável. Por outras palavras, entre os 21 países com dados disponíveis para 2020 e 2021, a diminuição da

⁹ Sete países apresentados na figura 3.10, painel A, ainda não tinham divulgado os seus inquéritos trimestrais para 2021 ou 2022 no momento da redação do presente relatório. Estes países – Botsuana, França, Grécia, Itália, Mali, Mongólia e Sérvia – foram, por conseguinte, excluídos da análise efetuada para os gráficos seguintes (painéis B e C).

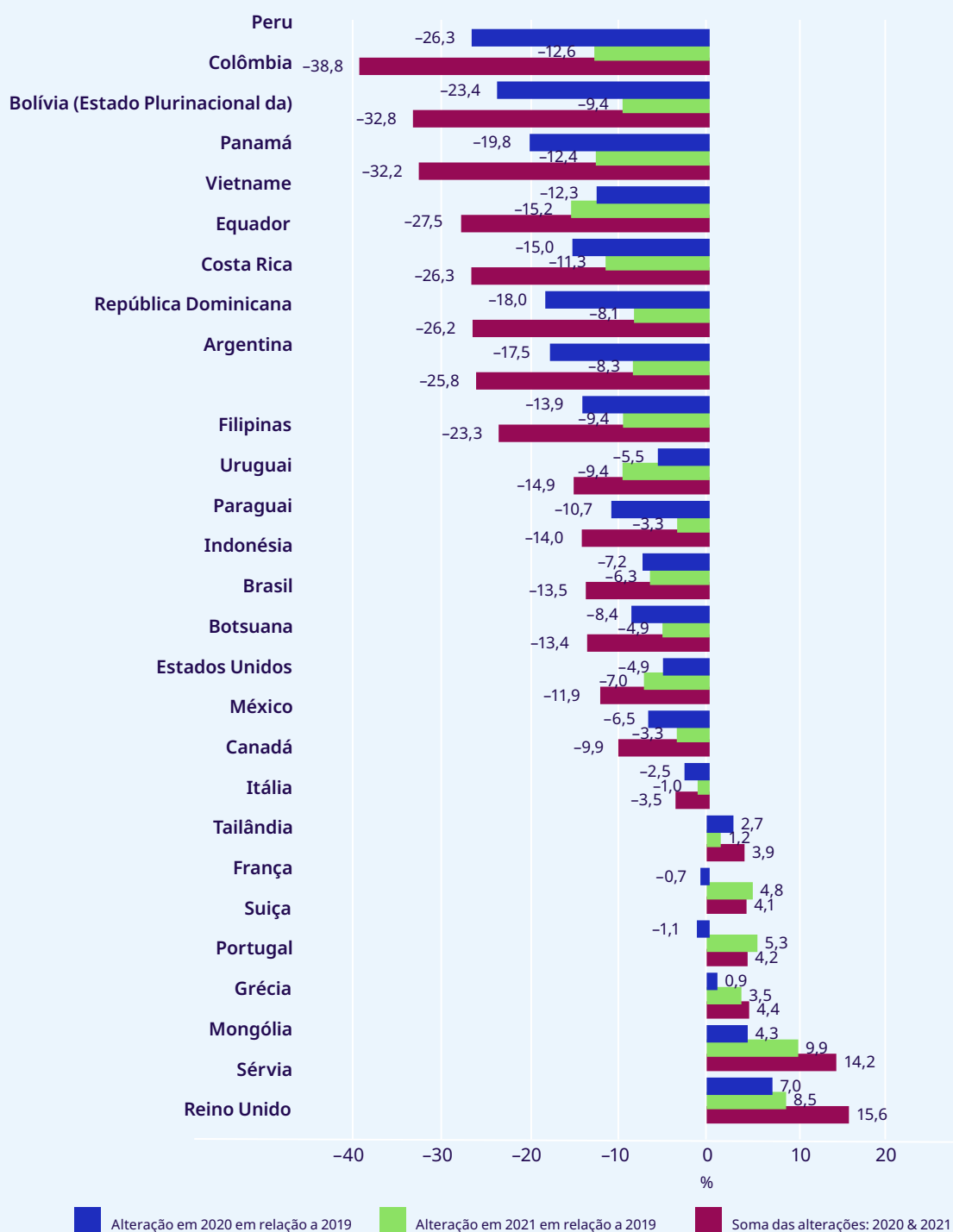
► **Figura 3.10, painel A. Alteração da massa salarial total entre 2019 e 2020, países selecionados (percentagem)**



Observação: O gráfico mostra os países com dados até ao final de 2020.

Fonte: Estimativas da OIT. Consultar Anexo I para as fontes de dados dos inquéritos utilizados neste relatório.

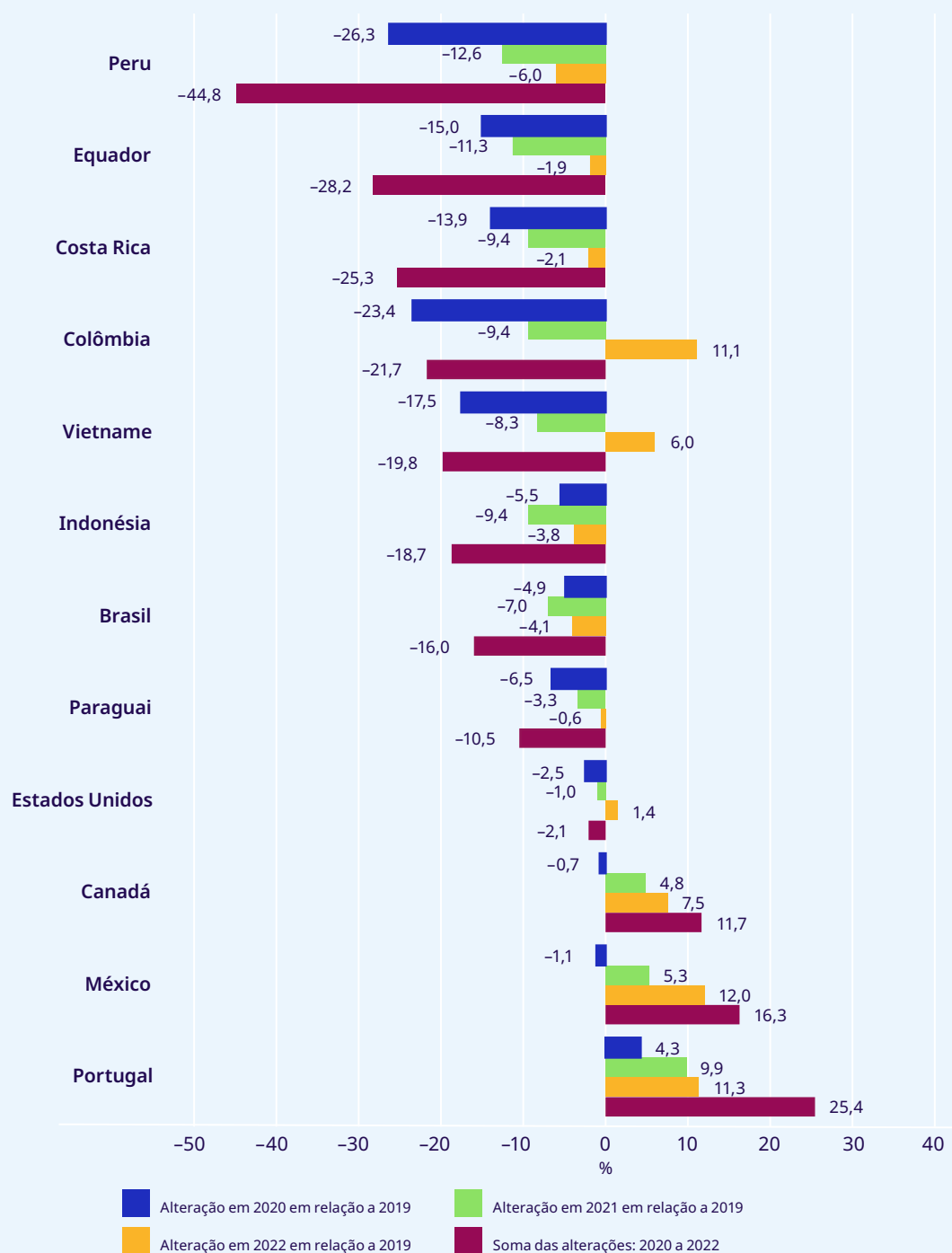
► **Figura 3.10, painel B. Alteração na massa salarial total durante 2020 e 2021 em relação a 2019, países selecionados (percentagem)**



Observação: O gráfico mostra os países com dados até ao final de 2021. Os países estão ordenados por ordem decrescente da soma das alterações totais da massa salarial em 2020 e 2021.

Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para as fontes de dados dos inquéritos utilizados neste relatório.

► **Figura 3.10, painel C. Alteração na massa salarial total durante 2020, 2021 e 2022 em relação a 2019, países seleccionados (percentagem)**



Observação: O gráfico mostra os países com dados até ao primeiro (em alguns casos, até ao segundo) trimestre de 2022. Consultar o Anexo I para mais pormenores sobre os conjuntos de dados. Os países estão ordenados por ordem decrescente da soma das alterações totais da massa salarial em 2020, 2021 e 2022.

Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para as fontes de dados dos inquéritos utilizados neste relatório.

massa salarial total é equivalente a quatro semanas de salários em 2020 e duas semanas em 2021, o que implica uma perda cumulativa de seis semanas de salários ao longo destes dois anos.

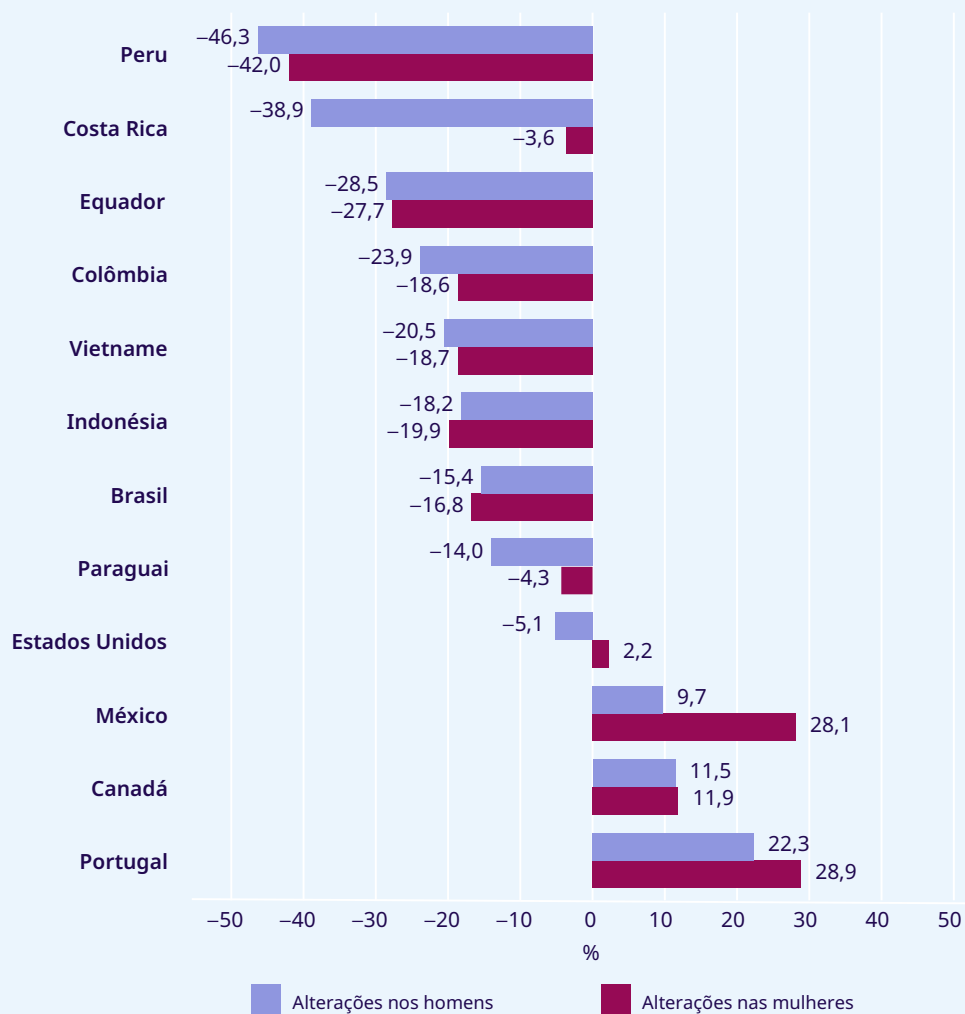
Por último, o painel C da figura 3.10 acrescenta informação sobre a perda total da massa salarial nos primeiros trimestres de 2022, em comparação com os dois primeiros trimestres de 2019, e a perda acumulada entre 2020 e 2022 em relação ao mesmo período de 2019.¹⁰ Apenas 12 países dos 28 originais no painel A têm dados que abrangem o período 2020-2022. Considerando apenas as estimativas para 2022, o painel C atesta a recuperação gradual dos mercados de trabalho em todas as regiões: em apenas 6 dos 12 países, a massa salarial real total nos dois primeiros trimestres de 2022 é inferior à estimada para 2019. No entanto, apesar da melhoria registada nos trimestres mais recentes (2022), a variação acumulada (2020-22) é negativa em 9 dos 12 países, o que significa que as perdas causadas pela crise da COVID-19 ainda não tinham sido totalmente recuperadas em meados de 2022. Exceto nos Estados Unidos, as perdas acumuladas ao longo de um período que abrange cerca de 30 meses desde 2020 equivalem a 11 por cento a 45 por cento do total dos salários pagos em 2019. É provável que esta perda de ganhos se tenha traduzido num declínio do nível de vida ou no aumento das dívidas, ou em ambos, para os agregados familiares destes países e das regiões correspondentes do mundo. Na secção 3.9, será demonstrado que as perdas de massa salarial têm um impacto mais negativo entre os trabalhadores com baixos salários (e as suas famílias) do que entre os seus homólogos com salários mais elevados.

A figura 3.11 apresenta uma análise semelhante à subjacente à figura 3.10, mas distinguindo entre homens e mulheres e mostrando apenas as perdas acumuladas, em vez das variações anuais, na massa salarial real total até aos primeiros trimestres de 2022 em relação a 2019. Como se pode ver, em 8 dos 12 países há uma perda cumulativa na massa salarial real total tanto para as mulheres como para os homens, enquanto em 3 países a massa salarial real total aumentou tanto para as mulheres como para os homens. Para os países com uma perda acumulada, em todos, exceto dois – Brasil e Indonésia – a perda foi maior entre os homens, enquanto nos países com um aumento acumulado, o aumento foi maior entre as mulheres. A figura 3.12 complementa as figuras 3.10 e 3.11, traçando a evolução da massa salarial total – para todos os trabalhadores por contra de outrem, bem como para mulheres e homens separadamente – desde o primeiro trimestre de 2019 até ao último trimestre disponível nos dados, que pode ser o último trimestre de 2020, o último trimestre de 2021 ou o primeiro ou segundo trimestre de 2022.¹¹ Este valor também revela uma heterogeneidade considerável na evolução da massa salarial total de mulheres e homens desde o início da pandemia, tendo os homens sofrido perdas maiores do que as mulheres em vários países. No entanto, estas estimativas não devem ser interpretadas no sentido de que as crises simultâneas do mercado de trabalho afetaram mais os homens do que as mulheres. A próxima secção abordará algumas das formas complexas em que estas crises estão a ter um impacto diferente nas mulheres e nos homens.

10 Os dados estão disponíveis até ao segundo trimestre para o Canadá, os Estados Unidos, a Colômbia e o Equador. Para todos os outros países apresentados na figura 3.10, Painel C, os dados só estão disponíveis até ao primeiro trimestre de 2022. O mesmo se aplica à figura 3.11.

11 Consultar o Anexo I para mais pormenores sobre os dados do inquérito utilizados no presente relatório. O Anexo II complementa a figura 3.12, apresentando estimativas da evolução da massa salarial total para os países com dados trimestrais disponíveis.

► **Figura 3.11. Alteração da massa salarial total entre 2020 e 2022, em relação a 2019, por sexo, países selecionados (percentagem)**



Observação: O gráfico mostra os países com dados até ao primeiro (em alguns casos, até ao segundo) trimestre de 2022. Consultar o Anexo I para mais pormenores sobre os conjuntos de dados. Os países estão organizados por ordem decrescente da variação da massa salarial total dos homens.

Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para as fontes de dados dos inquéritos utilizados neste relatório.

► **Figura 3.12. Evolução da massa salarial total, por sexo, países selecionados, 2019-22 (porcentagem)**



► Figura 3.12. (concl.)



Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para as fontes de dados dos inquéritos utilizados neste relatório.

► 3.8. Decomposição da alteração na massa salarial total ao longo do tempo, e comparação entre mulheres e homens

A alteração da massa salarial real total num determinado período, por exemplo, entre 2019 e 2020, é o resultado de alterações no emprego total (incluindo alterações no número de postos de trabalho e no número de horas trabalhadas) e de alterações reais e nominais nos salários horários. Esta secção analisa a contribuição de cada uma destas componentes para a variação da massa salarial real total entre 2020 e até ao primeiro ou segundo trimestre de 2022. Ao fazê-lo, mostra como a crise da COVID-19 contribuiu para a redução da massa salarial real total documentada na secção anterior e como a atual crise do custo de vida também está a erodir os salários. O Anexo III descreve a metodologia utilizada para decompor a variação da massa salarial total.

A Figura 3.13 mostra a decomposição da alteração da massa salarial total para 2020, 2021 e 2022, para cada um dos 12 países que forneceram dados até ao primeiro ou segundo trimestre de 2022.¹² Em 10 dos 11 países onde a massa salarial diminuiu em 2020 em relação a 2019, a diminuição do emprego foi o fator negativo dominante. Em alguns destes países – Brasil, Canadá e Estados Unidos – a análise minuciosa dos fatores subjacentes à alteração da massa salarial real total em 2020 fornece provas claras do efeito de composição do emprego sobre os salários, descrito na caixa 3.1. Os postos de trabalho perdidos durante 2020 nestes países reduziram a massa salarial real total, mas os ganhos médios nominais aumentaram, uma vez que os trabalhadores com salários mais elevados permaneceram com emprego, atenuando assim o impacto das perdas de emprego na diminuição da massa salarial total. A Costa Rica, o México e o Paraguai também apresentam alguns sinais, embora mais fracos, de um efeito de composição sobre os salários quando as alterações na massa salarial real total são decompostas.

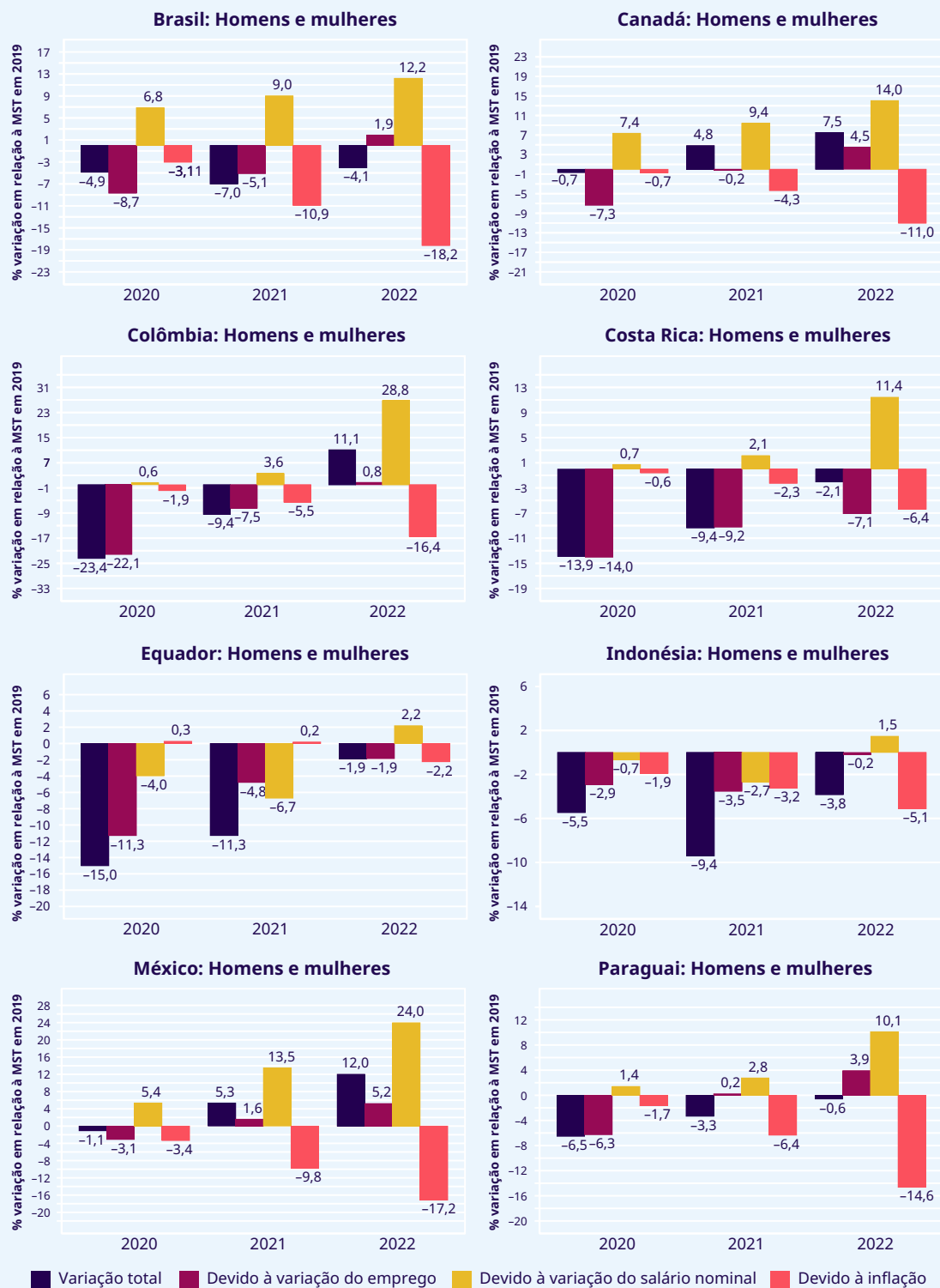
O Vietname é o único país da pequena amostra abrangida pela figura 3.13 em que a queda dos salários nominais foi o principal fator subjacente ao declínio da

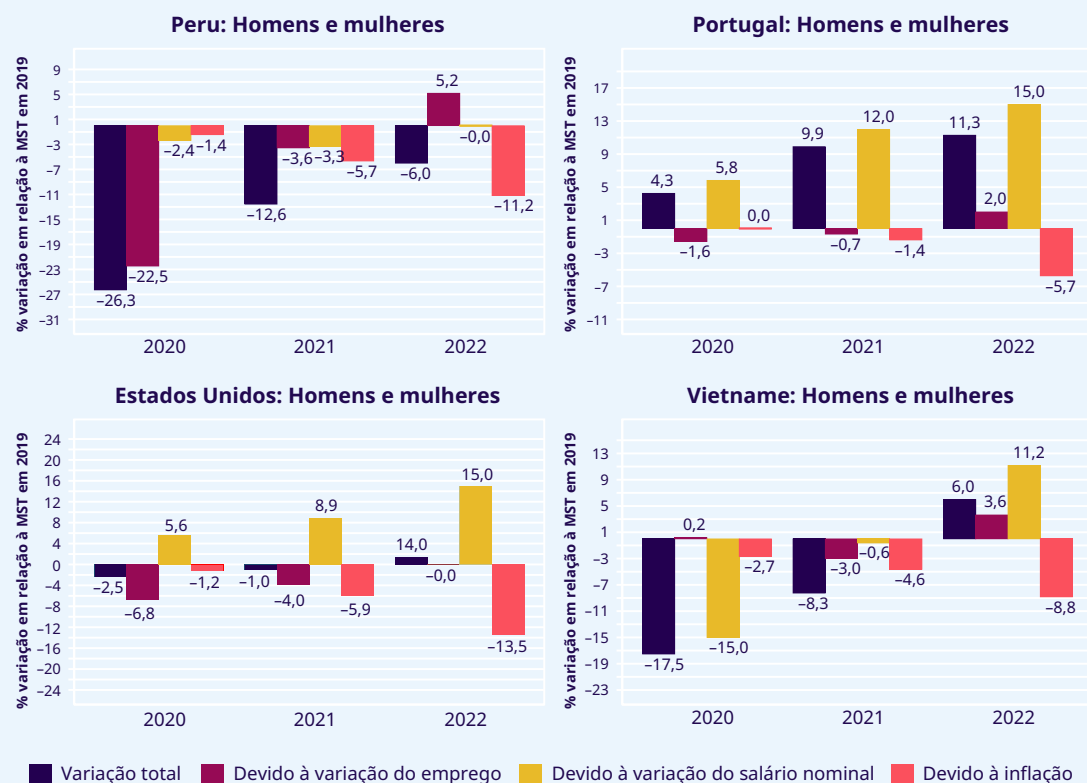
massa salarial em 2020, mas pode ser representativo de outros países da Ásia e de outras regiões em que a crise da COVID-19 se traduziu em cortes salariais mais do que em perdas de postos de trabalho. No Equador, Indonésia e Peru, os salários também diminuíram em termos nominais e contribuíram para uma redução da massa salarial, mas este efeito foi menor do que o efeito sobre o emprego. Portugal é o único país da amostra em que a massa salarial real total aumentou em 2020. Tal como noutros países europeus, os subsídios salariais e os programas de manutenção de postos de trabalho provavelmente desempenharam o seu papel na atenuação do impacto da crise no emprego por conta de outrem. No entanto, mesmo com a ajuda dos pacotes de estímulo, registou-se uma diminuição de 1,6 por cento na massa salarial total de Portugal como consequência direta das perdas de emprego. Por outro lado, os aumentos dos salários nominais foram suficientemente grandes para compensar essa diminuição e permitir que a massa salarial real total aumentasse 4,3 por cento em 2020 relativamente a 2019.

A decomposição na figura 3.13 mostra que, em 2021, o segundo ano da pandemia, os resultados do emprego – e a massa salarial real total – estavam, em geral, a começar a melhorar. Alguns países recuperaram das perdas na massa salarial total em 2020 e registaram aumentos em 2021 em relação a 2019 (por exemplo, o Canadá e o México). Na maioria dos outros países, embora a massa salarial real total em 2021 tenha continuado a ser inferior à de 2019, a perda em 2021 foi menor do que a registada em 2020. No entanto, a conclusão mais marcante da decomposição na figura 3.13 é a forte irrupção da inflação como principal fator com impacto negativo na massa salarial real total nos países a partir de 2021. O ano de 2021 é, por conseguinte, o ano em que os efeitos das duas crises – a crise da COVID-19 e a crise do custo de vida – se sobrepõem e interagem para moldar as alterações na massa salarial real total. Em 2022, a inflação é o fator negativo dominante na maioria dos países. Em nenhum outro lugar isto é mais visível do que no Brasil, onde a contribuição da inflação para a

¹² Os gráficos que fornecem uma decomposição semelhante para países com dados trimestrais até 2020 ou 2021 são apresentados no Anexo IV.

► **Figura 3.13. Decomposição da variação da massa salarial total para 2020, 2021 e os dois primeiros trimestres de 2022, países selecionados (percentagem)**



► **Figure 3.13. (concl.)**

Observação: O Anexo III descreve a metodologia utilizada para decompor as alterações na massa salarial total entre os diferentes anos.

Fonte: Estimativas da OIT. Consultar Anexo I para as fontes de dados dos inquéritos utilizados neste relatório.

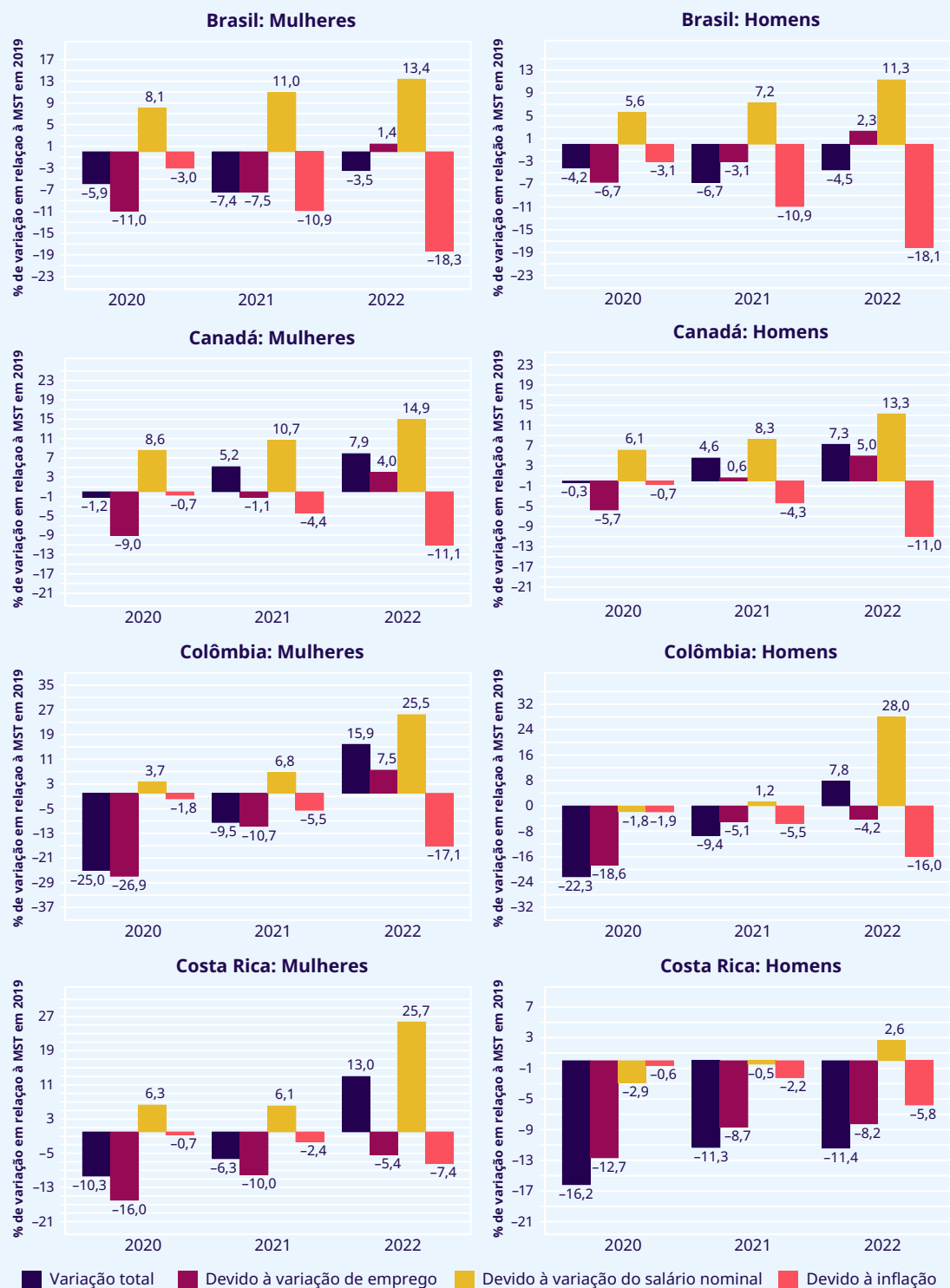
redução da massa salarial real total no primeiro trimestre de 2022 em relação ao primeiro trimestre de 2019 atingiu o valor de 18,2 por cento.

A figura 3.14 apresenta uma decomposição da variação da massa salarial total semelhante à da figura 3.13, mas com desagregação por sexo. Isto ajuda a compreender o que pode estar por detrás da maior diminuição da massa salarial dos homens em comparação com a das mulheres em muitos países, que foi documentada na secção anterior. O panorama surpreendente que emerge para 2020, o ano em que o efeito de composição do emprego por conta de outrem teve o seu maior impacto nos salários médios, pode ser interpretado seguidamente. Em 2020, as perdas no emprego (incluindo postos de trabalho e horas de trabalho) foram maiores entre as mulheres

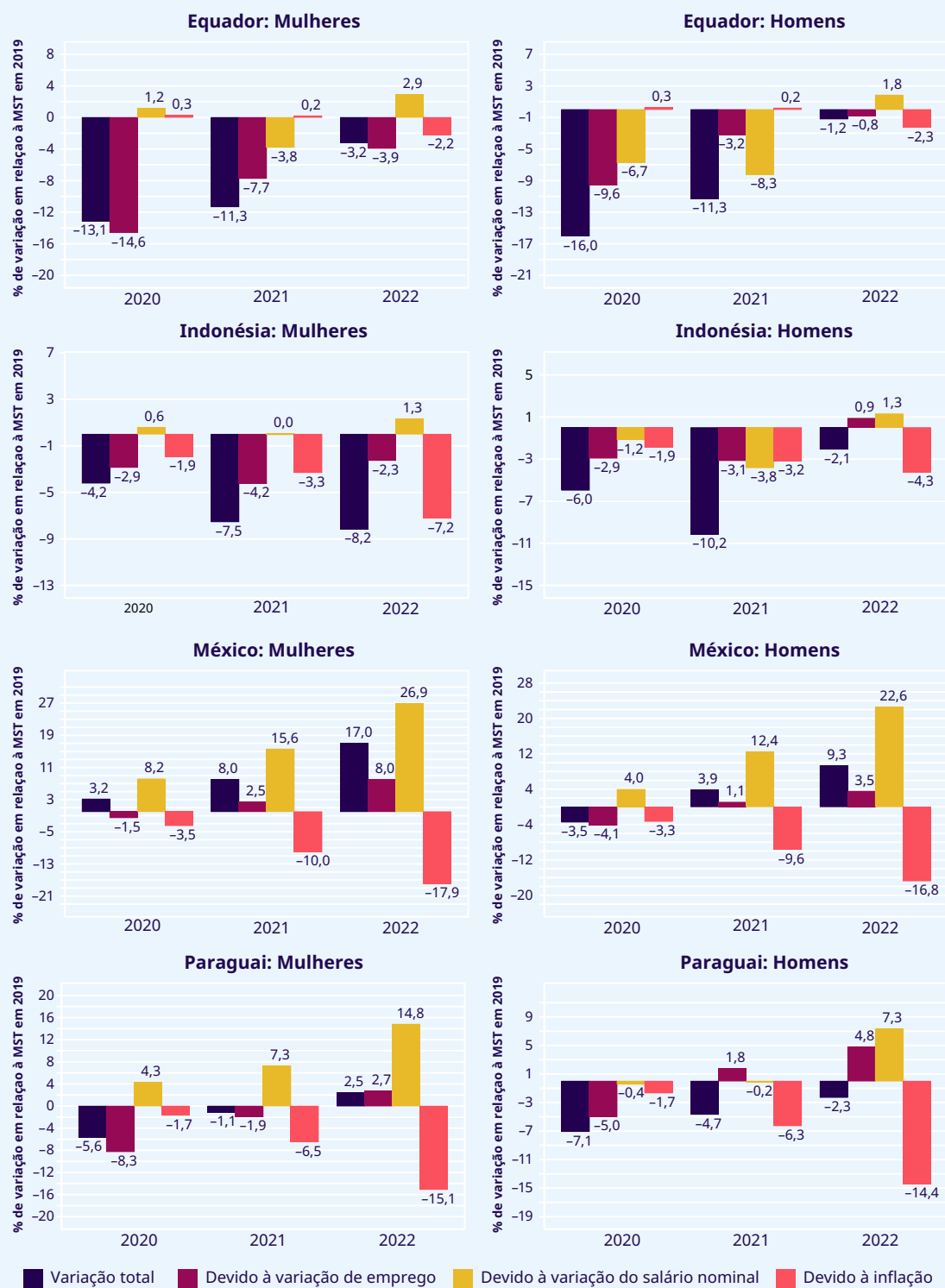
do que entre os homens na maioria dos países. Ao mesmo tempo, em 2020, o aumento do salário médio foi maior entre as mulheres em todos os países. Estas duas observações em conjunto sugerem que o efeito de composição, particularmente em 2020, foi muito mais pronunciado entre as mulheres. Por outras palavras, as mulheres perderam mais emprego do que os homens no início da crise da COVID-19 e, ao mesmo tempo, esta perda de emprego teve um maior impacto em termos de aumento do salário nominal médio das mulheres que permaneceram com emprego remunerado. Este facto sugere que as perdas de emprego das mulheres foram ainda mais concentradas entre as trabalhadoras com baixos salários do que entre os homens na mesma situação.¹³

¹³ As figuras 3.13 e 3.14 mostram que, nalguns casos, o efeito da inflação na massa salarial total varia ligeiramente entre homens e mulheres, apesar de a taxa de inflação utilizada para converter valores nominais em reais ser idêntica para todos os trabalhadores por conta de outrem. Estas diferenças ocorrem porque, ao decompor a variação da massa salarial real total num determinado período, a componente inflação é ponderada pela variação relativa do emprego, que varia entre homens e mulheres. Este facto pode ser facilmente constatado através da equação 4 do Anexo III.

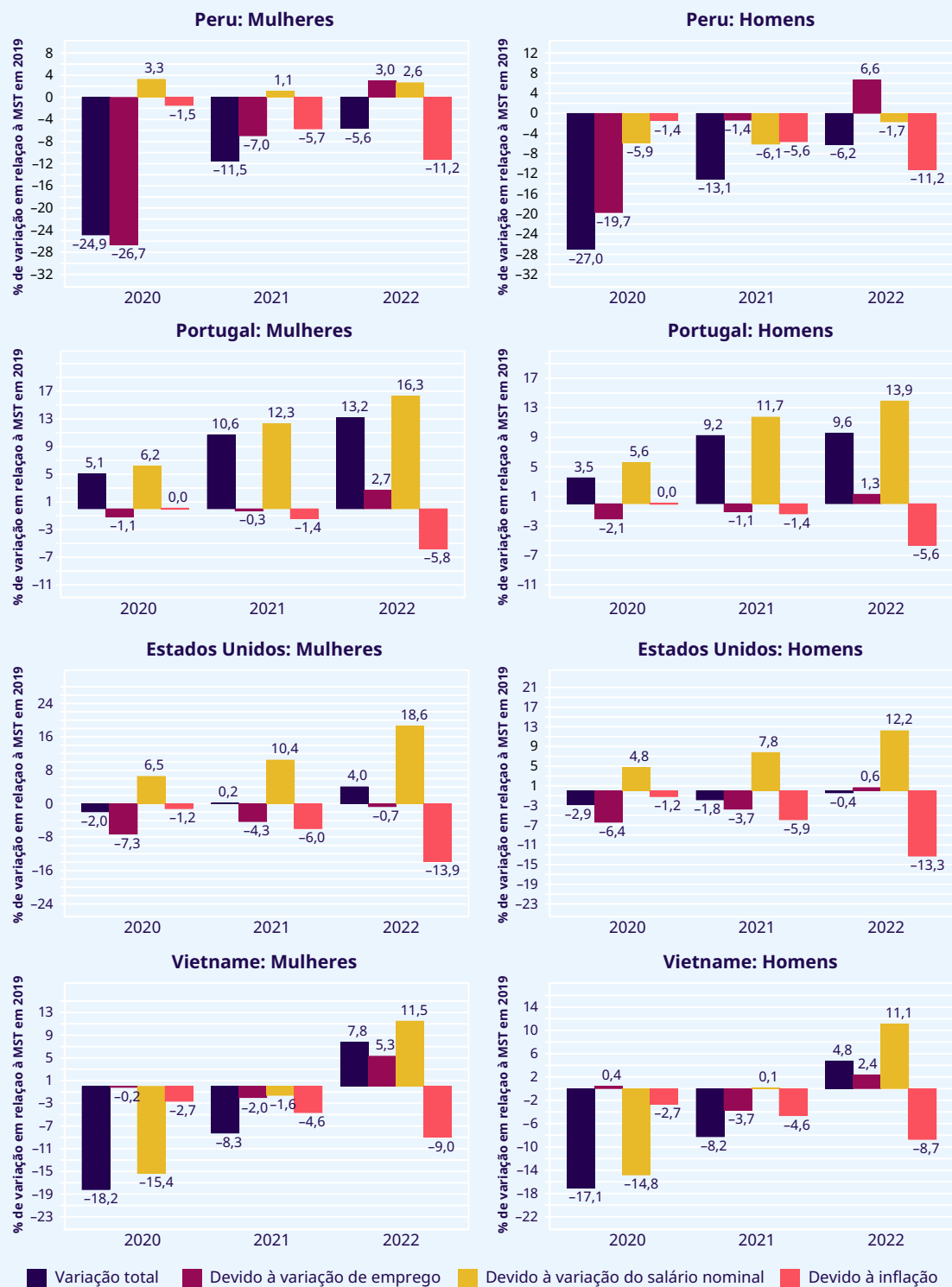
► **Figura 3.14. Decomposição da variação da massa salarial total para 2020, 2021 e os dois primeiros trimestres de 2022, por género, em países selecionados (percentagem)**



► Figura 3.14. (cont.)



► Figura 3.14. (concl.)



Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para as fontes de dados dos inquéritos utilizados.

Este efeito de composição diferenciado entre mulheres e homens deve-se provavelmente à concentração de mulheres e homens em diferentes pontos ao longo da distribuição salarial, um fenómeno que já foi destacado no *Relatório global sobre os salários 2018/19* (OIT 2018). Assim, em muitos países, particularmente nos Países de baixo e médio rendimento, onde a participação das mulheres no emprego por conta de outrem é frequentemente inferior à dos homens, as mulheres tendem a concentrar-se em setores e profissões específicos, frequentemente nos dois extremos da distribuição salarial, enquanto os trabalhadores por conta de outrem do sexo masculino, que muitas vezes dominam em número, têm mais probabilidades de se dispersar por toda a distribuição. Quando uma crise elimina os empregos mal remunerados, como foi o caso em 2020, o efeito entre as mulheres, que estão sobre representadas no extremo inferior da distribuição salarial, como demonstrado no *Relatório*

global sobre os salários 2020/21 (OIT 2020a), é maior do que entre os homens. Ao mesmo tempo, uma vez que as mulheres que permanecem no emprego por conta de outrem se situam provavelmente no extremo superior da distribuição salarial, enquanto os homens que permanecem empregados tendem a distribuir-se mais uniformemente por essa distribuição, o aumento dos salários nominais entre as mulheres é provavelmente superior ao observado entre os homens. Paradoxalmente, portanto, a diferença salarial entre homens e mulheres, medida pela comparação dos salários médios de homens e mulheres, pode ter diminuído em alguns países durante a crise da COVID-19. No entanto, este facto reflete muito provavelmente a concentração das perdas de emprego nas mulheres com baixos salários e, por conseguinte, um efeito de composição mais forte, em vez de uma melhoria dos salários médios das mulheres trabalhadoras.

► 3.9. Alterações no emprego e nos salários em toda a distribuição salarial na economia formal e informal

A decomposição das alterações na massa salarial total apresentada nas figuras 3.13 e 3.14 permite compreender o impacto das duas crises em curso sobre todos os trabalhadores por conta de outrem e os diferentes efeitos que tiveram – e continuam a ter – nas mulheres e nos homens. No entanto, nenhum destes números esclarece se as crises afetaram os trabalhadores de forma diferente consoante a posição que ocupam na distribuição salarial. A fim de complementar as conclusões apresentadas na secção 3.8, esta secção analisa as alterações nos resultados do emprego dos salários (nominais e reais) ao longo da distribuição salarial

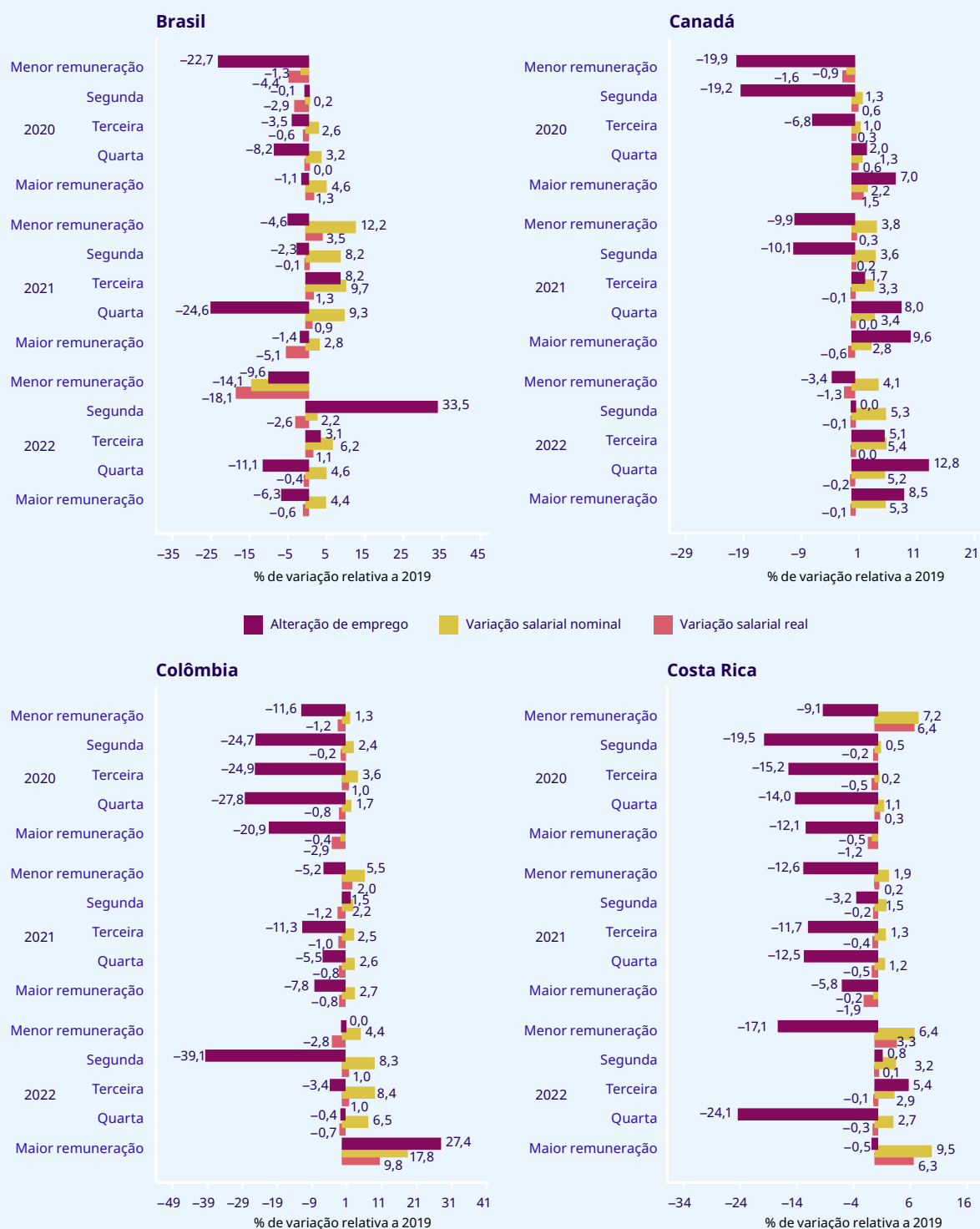
entre 2020 e 2022 para uma seleção de países e para os trabalhadores remunerados das economias formal e informal.

A análise mostra como o emprego e os salários dos trabalhadores com baixos salários e dos trabalhadores da economia informal foram afetados de forma desproporcionada pelas crises atuais e, em particular, pela crise da COVID-19.

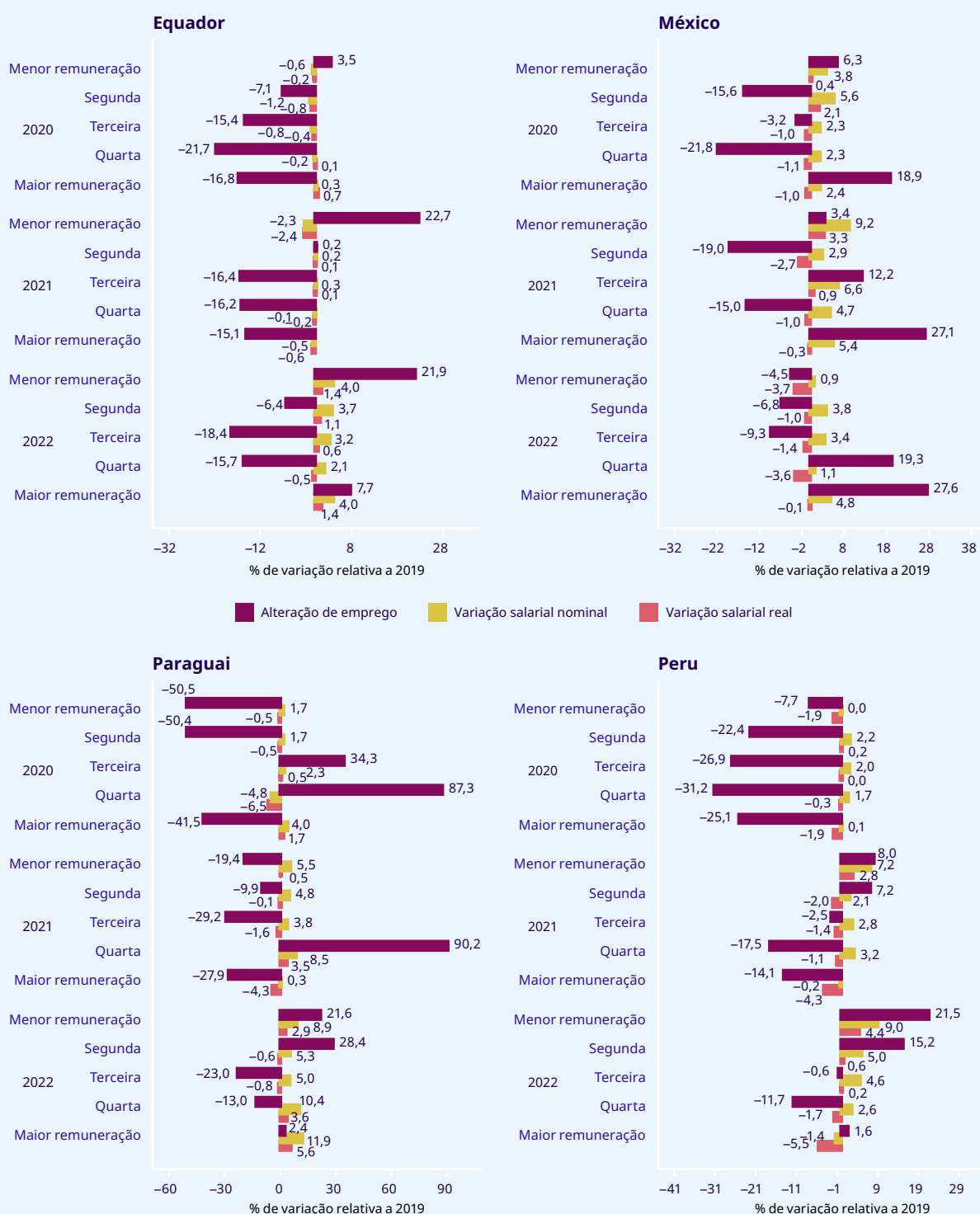
Com base numa seleção de países que representam várias regiões do mundo,¹⁴ a figura 3.15 mostra as alterações no emprego, nos salários nominais e

¹⁴ A seleção inclui apenas os países com dados mensais ou trimestrais que se estendem até aos dois primeiros trimestres de 2022 no momento da redação. Uma vez que a Indonésia, por exemplo, fornece regularmente dados relativos ao primeiro e terceiro trimestres de cada ano e que as estimativas desta secção se baseiam em agregados anuais, este país foi excluído da amostra.

► **Figura 3.15. Alterações no emprego e nos salários nominais e reais, por posição na distribuição salarial, em países selecionados, 2020-22 (percentagem)**



► Figura 3.15. (cont.)



► Figura 3.15. (concl.)



O emprego e os salários dos trabalhadores com salários baixos e dos trabalhadores da economia informal têm sido afetados de forma desproporcionada pela crise em curso.

nos salários reais ao longo do tempo e em cinco posições diferentes na distribuição salarial.¹⁵ Estas cinco posições são identificadas da seguinte forma: em 2019, os trabalhadores por conta de outrem foram classificados de acordo com os seus ganhos mensais e agrupados em quintis, ou seja, os 20 por cento mais baixos dos trabalhadores por conta de outrem, os 20 por cento mais altos e três grupos intermédios, cada qual também composto por 20 por cento. Os limiares que definem os cinco grupos em 2019 foram utilizados para subdividir a população de trabalhadores por conta de outrem nos anos seguintes, após conversão dos limiares em valores reais, utilizando o IPC de um determinado país.¹⁶ Assim, embora cada um dos cinco grupos incluía exatamente 20 por cento dos trabalhadores por conta de outrem em 2019, a percentagem de cada grupo nos anos subsequentes pode variar em função da forma como a dinâmica do mercado de trabalho e, em particular, as crises em curso, estão a ter impacto na distribuição do emprego por conta de outrem e dos ganhos mensais dos trabalhadores nos anos subsequentes. Por conseguinte, ao reportar

as alterações no emprego e nos salários durante 2020-22, em vez de “quintis”, é mais adequado fazer referência aos cinco grupos utilizando termos comuns: o grupo com o salário mais baixo, o segundo mais baixo e assim sucessivamente até ao grupo com o salário mais elevado.

A Figura 3.15 mostra que todos os cinco grupos da distribuição salarial em quase todos os países sofreram perdas de emprego durante 2020, o primeiro ano da crise da COVID-19. Em 8 dos 11 países, as perdas foram maiores no grupo com os salários mais baixos e no grupo com os segundos salários mais baixos. Por exemplo, no Brasil, o grupo na base perdeu quase 23 por cento do emprego por conta de outrem em relação a 2019, enquanto as perdas de emprego nos grupos com salários mais elevados variaram entre 3 por cento e cerca de 8 por cento. Em Portugal, a perda de emprego do grupo com os salários mais baixos foi de 49 por cento, enquanto o emprego no segundo grupo com os salários mais baixos aumentou 55 por cento em 2020. Isto pode dever-se ao facto de alguns trabalhadores do terceiro grupo com os salários mais baixos terem recebido ganhos mais baixos, o que os teria empurrado para o segundo grupo com os salários mais baixos, mas também a um aumento dos ganhos acima da inflação, o que teria empurrado alguns dos trabalhadores com os salários mais baixos para o grupo seguinte. Um contraste interessante entre os grupos em 2020 pode ser observado em relação aos aumentos salariais nominais. Na maioria dos países, os salários nominais aumentam – a par de uma diminuição do emprego – para os trabalhadores do segundo grupo com os salários mais baixos e para todos os grupos com os salários mais elevados, mas não para o grupo com os salários mais baixos. Isto significa que não existe qualquer efeito de composição entre os trabalhadores com os salários mais baixos. De facto, em 2020, em

15 A decomposição apresentada nesta secção não deve ser confundida com a forma como a massa salarial total foi decomposta na secção 3.8 (ou seja, nas figuras 3.13 e 3.14). Nessa secção, o objetivo era identificar a contribuição das variações do emprego, das variações dos salários nominais e da inflação para as variações da massa salarial total. Isto foi necessário para explicar as alterações na massa salarial total ao longo do tempo e também para explicar por que razão as mulheres ou os homens podem apresentar uma massa salarial total mais elevada (ou mais baixa) quando, na realidade, perderam mais (ou menos) emprego do que o sexo oposto. As estimativas apresentadas nas figuras 3.15 e 3.16 da presente secção comparam variações simples no emprego, nos salários nominais e nos salários reais de forma independente ao longo de diferentes períodos – ou seja, sem considerar a interação entre as diferentes componentes, que era o objetivo da decomposição da massa salarial total. Consultar o Anexo III para uma explicação pormenorizada do método utilizado para decompor a massa salarial total nas figuras 3.13 e 3.14, e da forma como este método difere do utilizado para obter as estimativas mais simples nas figuras 3.15 e 3.16.

16 Por exemplo, suponhamos que, num país hipotético, os trabalhadores por conta de outrem do quintil inferior ganharam entre 10 e 100 unidades monetárias locais em 2019. Os limiares de 10 e 100 são então mantidos fixos em termos reais para todos os anos subsequentes, utilizando o IPC para estimar os limiares ajustados à inflação. Se a inflação neste país hipotético aumentasse 2 por cento entre 2019 e 2020, os limiares que delimitam o grupo dos salários mais baixos em 2020 relativamente a 2019 seriam fixados em 10,2 e 102 unidades monetárias locais, respetivamente.

7 dos 11 países, as pessoas do grupo com os salários mais baixos receberam salários nominais (e reais) mais baixos em relação a 2019.

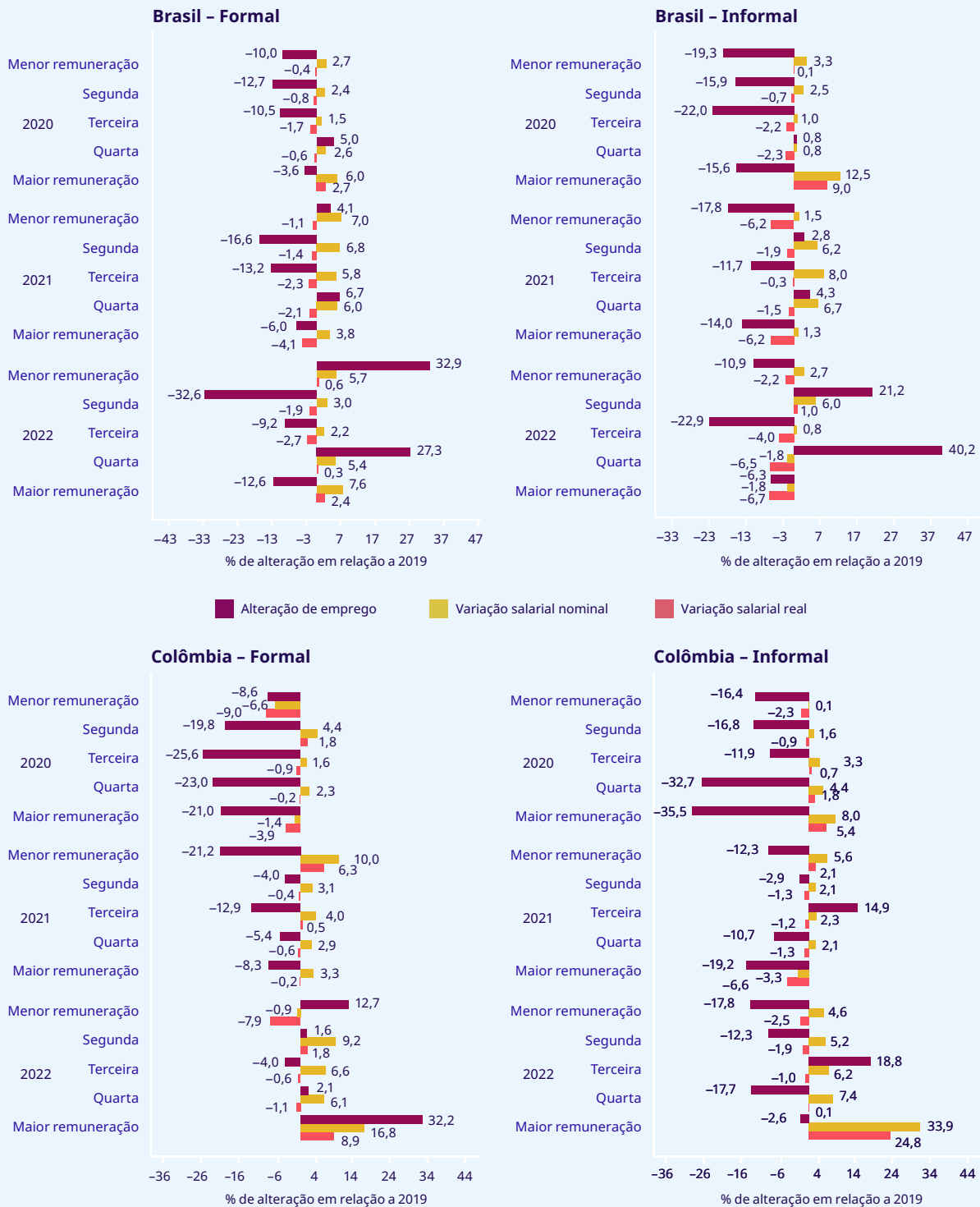
No que respeita a 2021 e 2022, o emprego na maioria dos países recupera para níveis semelhantes aos registados em 2019. No entanto, em 7 dos 11 países, o nível de emprego entre o grupo com os salários mais baixos em 2022 continua a ser inferior ao de 2019, enquanto a maioria dos outros grupos com os salários mais elevados recuperou para os seus níveis anteriores à crise. Por exemplo, nos Estados Unidos, os grupos com os salários mais baixos e o segundo grupo com os salários mais baixos diminuíram, respetivamente, 13,7 por cento e 7,6 por cento em 2022 em relação a 2019. O grupo com os salários mais baixos é também aquele que, em geral, menos recuperou em termos de ganhos nominais. No Brasil e em Portugal, o grupo com os salários mais baixos recebe ganhos nominais em 2022 que são, respetivamente, 14,1 por cento e 2,7 por cento inferiores à média estimada em 2019, enquanto o grupo com os salários mais elevados recebe ganhos nominais que são, respetivamente, 4,4 por cento e 2,7 por cento superiores às médias em 2019. Na maioria dos outros países, os trabalhadores com os salários mais baixos recuperaram os ganhos nominais, mas a uma taxa inferior ao dos grupos com salários mais elevados. Por exemplo, na Colômbia, na Costa Rica e no México, os ganhos mensais nominais das pessoas com salários mais baixos aumentaram, respetivamente, em 4,4 por cento, 6,4 por cento e 0,9 por cento, ao passo que no grupo dos trabalhadores mais bem pagos aumentaram, respetivamente, 17,8 por cento, 9,5 por cento e 4,8 por cento. Isto significa que, com as taxas de inflação a aumentarem rapidamente, o aumento real dos salários na base da distribuição salarial fica aquém do aumento registado entre os trabalhadores com salários mais elevados. Por exemplo, no Canadá, os trabalhadores com salários mais baixos perderam 1,3 por cento do poder de compra dos seus ganhos, ao passo que os ganhos nominais dos trabalhadores com salários mais elevados os ajudam a manter (quase) o seu poder de compra em relação a 2019: registaram um declínio dos salários reais de apenas 0,1 por cento.

Os Países de baixo e médio rendimento caracterizam-se frequentemente por um elevado grau de emprego informal, incluindo o emprego por conta de outrem informal. As perdas dos trabalhadores por conta de outrem da economia informal foram comparáveis às dos seus homólogos formais? Os trabalhadores por conta de outrem das economias formal e informal recuperaram a ritmos diferentes em 2021 e 2022? Para responder a estas questões, a figura 3.16 desagrega os trabalhadores por conta de outrem por

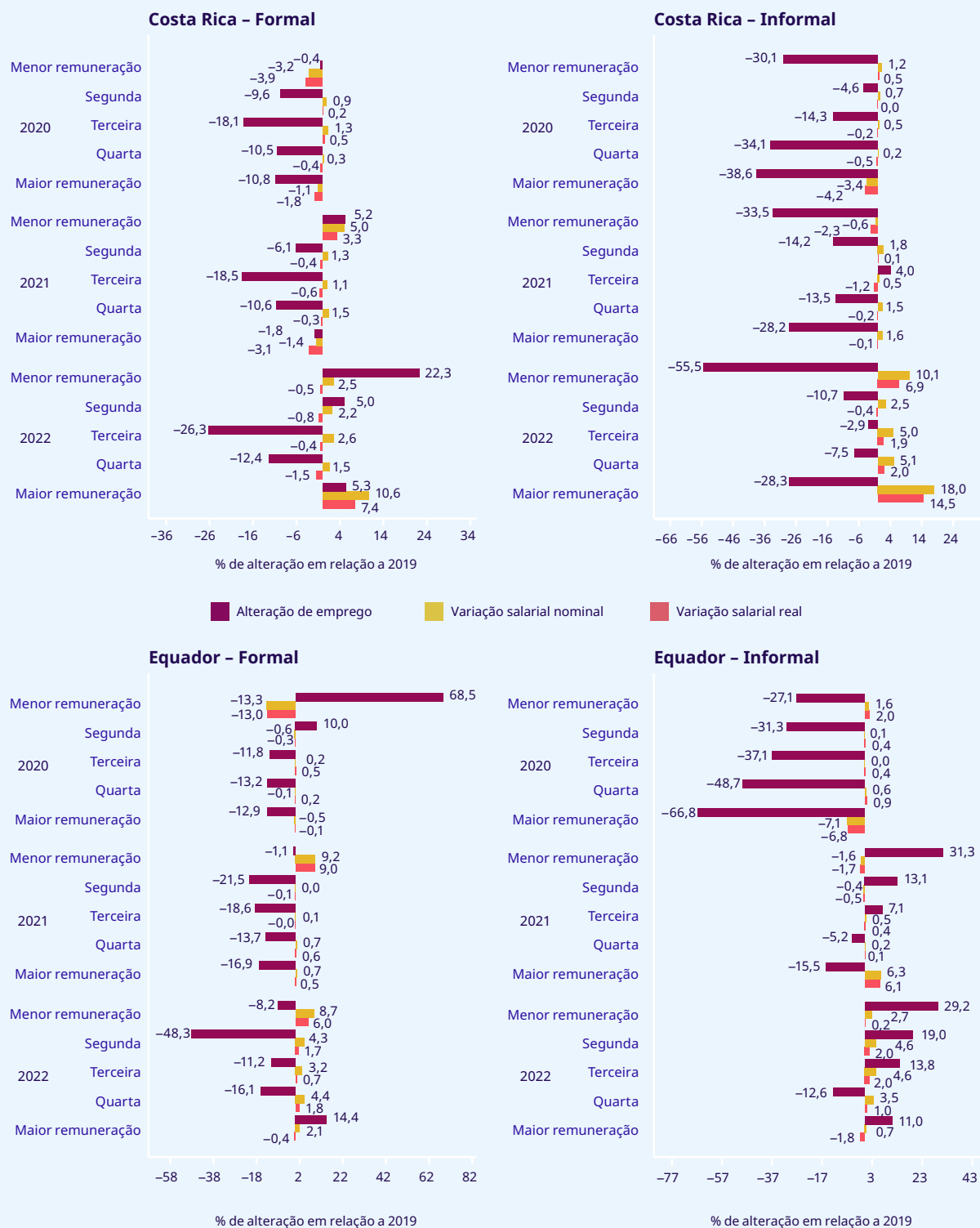
emprego formal e informal. Como é possível verificar, em quase todos os países a perda de emprego entre os trabalhadores por conta de outrem com emprego informal durante 2020 foi superior à dos seus homólogos com emprego formal. Por exemplo, no Brasil, a perda de emprego entre os trabalhadores formais com salários mais baixos foi de 10 por cento, em comparação com a perda de 19 por cento entre os trabalhadores informais com salários mais baixos. Do mesmo modo, na Colômbia e na Costa Rica, as perdas de emprego entre os trabalhadores formais com salários mais baixos em 2020 foram, respetivamente, de 9 por cento e - 0,4 por cento, enquanto as perdas entre os trabalhadores informais com salários mais baixos foram, respetivamente, de 16 por cento e 30 por cento.

No que respeita à recuperação do emprego em 2021-22, o panorama é misto. Nalguns países, o emprego por conta de outrem formal recuperou mais do que o emprego informal (por exemplo, na Colômbia e no Vietname), mas noutros é o contrário que se verifica (por exemplo, no Equador). É de salientar que, durante uma crise, pode haver mudanças entre o emprego formal e informal, podendo este último aumentar à custa do emprego formal. Alguns estudos sugerem que, nos mercados emergentes e nas economias em desenvolvimento, a recuperação do emprego informal tem sido mais rápida e mais forte do que a do emprego formal, o que apontaria para o facto de a crise da COVID-19 ter deixado uma “cicatriz” no mercado de trabalho (OIT 2022b). Este facto poderá estar na origem de alguns dos padrões apresentados na figura 3.16. No que respeita aos ganhos, os aumentos salariais nominais observados em 2022 em cada um dos grupos de rendimento dos trabalhadores formais são quase sempre superiores aos dos grupos correspondentes dos trabalhadores informais. Entre outras coisas, isto pode refletir o reduzido poder de negociação dos trabalhadores por conta de outrem com emprego informal em toda a distribuição salarial no rescaldo da crise da COVID-19.

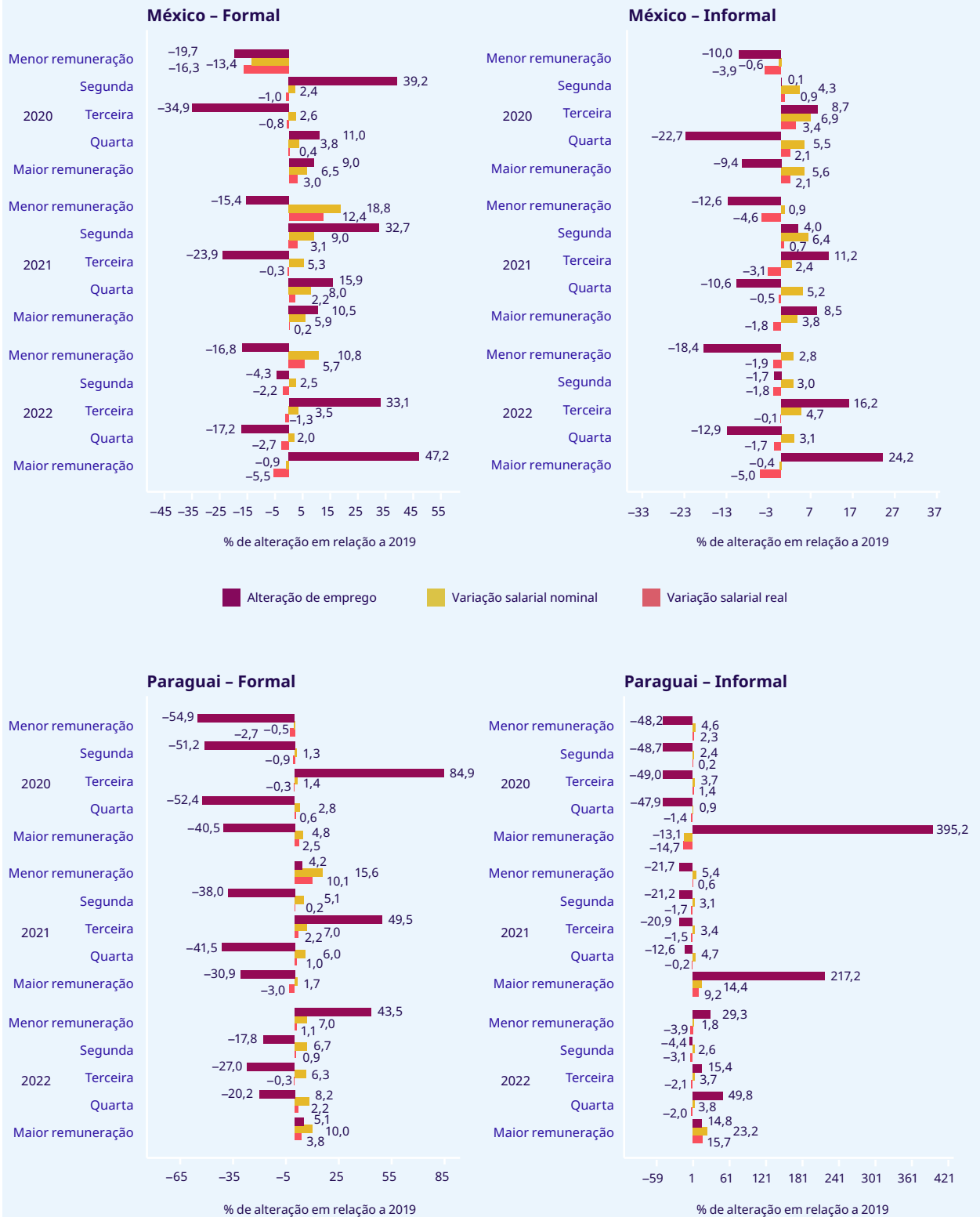
► **Figura 3.16. Alterações no emprego e nos salários nominais e reais, por posição na distribuição salarial e por estatuto formal vs. informal, em países selecionados, 2020-22 (percentagem)**



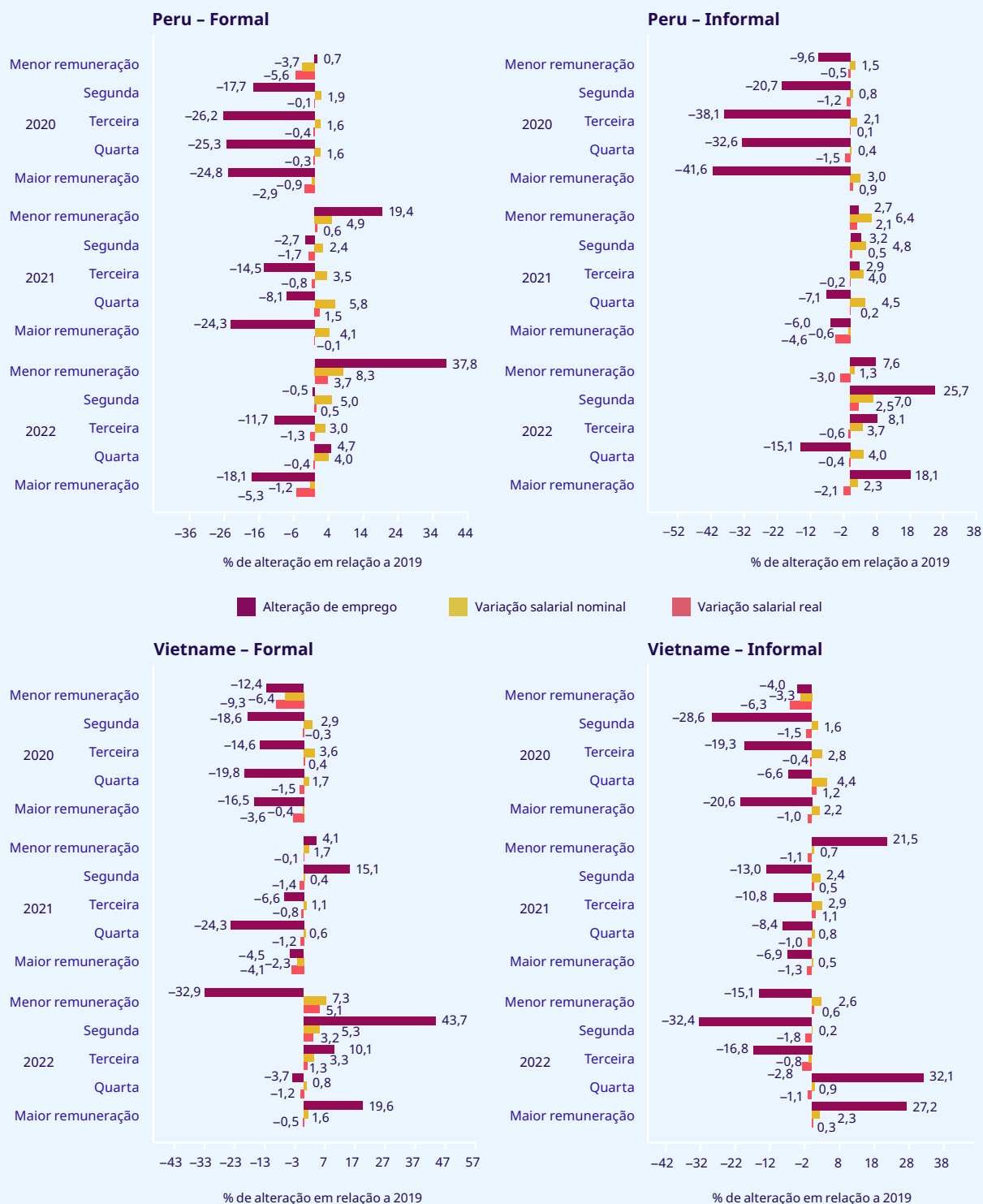
► Figura 3.16. (cont.)



► Figura 3.16. (cont.)



► Figura 3.16. (concl.)



Observação: A classificação dos trabalhadores por conta de outrem em cinco grupos baseia-se na distribuição salarial em 2019

Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para as fontes de dados dos inquéritos utilizados neste relatório.





4

**Desigualdade
salarial no
contexto da crise
da COVID-19 e da
inflação crescente
dos preços**





▶ 4

Desigualdade salarial no contexto da crise da COVID-19 e da inflação crescente dos preços

A desigualdade salarial, juntamente com outras desigualdades de rendimentos do trabalho, é um dos principais fatores que contribuem para a desigualdade total de rendimentos entre os agregados familiares e, por conseguinte, um importante fator subjacente à desigualdade de rendimentos a nível nacional (OIT 2021b). Assim, é importante que os decisores políticos considerem, com base em dados empíricos, a forma como a desigualdade salarial pode ter mudado nos últimos tempos e o papel desempenhado pelas crises atuais na configuração dessas alterações.

Este capítulo começa por apresentar estimativas da desigualdade salarial baseadas em dados anteriores à pandemia de COVID-19 (2019) e compará-las com estimativas baseadas em dados mais recentes (2021 ou 2022). Em seguida, procura decompor as alterações na desigualdade salarial de modo a separar a contribuição devida a uma alteração na composição dos trabalhadores por conta de outrem da contribuição devida a alterações estruturais na distribuição salarial. A última secção apresenta estimativas que mostram a evolução das diferenças salariais entre homens e mulheres desde o início da pandemia, sublinhando que as diferenças salariais entre homens e mulheres continuam a ser um fator importante subjacente à desigualdade salarial.

▶▶ As diferenças salariais entre homens e mulheres continuam a ser um fator importante subjacente à desigualdade salarial.

► 4.1. A crise da COVID-19 e a desigualdade salarial

A Figura 4.1 compara as estimativas da desigualdade salarial entre 2019 e 2021 (ou 2022) utilizando seis indicadores de desigualdade diferentes para 22 países para os quais existem dados disponíveis. ¹A utilização de vários indicadores (ver caixa 4.1 para as respetivas definições) permite construir um quadro mais pormenorizado da evolução da desigualdade salarial. Enquanto o rácio de Palma e o coeficiente de Gini comparam a acumulação de ganhos ao longo da distribuição salarial, os indicadores baseados no rácio de salários limiares de dois decis comparam diferentes localizações da distribuição salarial. No presente relatório, o rácio de Palma e o coeficiente de Gini são estimados com base nos rendimentos mensais, enquanto os rácios de decil D9/D1, D9/D5, D8/D2 e D5/D1 são estimados com base na distribuição dos salários horários. Por exemplo, D9/D1 mede o rácio entre o limiar do decil superior (D9) e o do decil inferior (D1) na distribuição dos salários horários. Uma vez que os ganhos mensais têm em conta tanto os salários horários como as horas trabalhadas, a comparação das alterações na desigualdade salarial captadas por indicadores que utilizam os ganhos mensais com as alterações captadas por indicadores que utilizam

os salários horários pode esclarecer a forma como as alterações na duração de trabalho moldam a desigualdade salarial. O quadro 4.1 complementa a figura 4.1, que mostra a alteração na desigualdade salarial entre períodos, fornecendo um sumário da magnitude de como cada uma das seis medidas de desigualdade salarial se alterou em cada um dos 22 países. ²

Como se pode ver na figura 4.1 e no quadro 4.1, existem semelhanças entre as estimativas que utilizam o rácio de Palma e o coeficiente de Gini. Em 10 dos 22 países, a desigualdade salarial mensal aumentou (visivelmente mais na Colômbia, Panamá, Paraguai e Tailândia), enquanto nos restantes 12 países a desigualdade salarial diminuiu (visivelmente mais no Estado Plurinacional da Bolívia, República Dominicana, Peru e Estados Unidos). A Colômbia e o Panamá destacam-se como os dois países com o maior aumento da desigualdade salarial entre 2019 e 2021 (2022 no caso da Colômbia). O Peru é o país onde a desigualdade salarial mais diminuiu entre 2019 e 2022: o rácio de Palma mostra que, em 2019, os 10 por cento no topo da distribuição acumularam mais 100 por

► Caixa 4.1. Indicadores de desigualdade

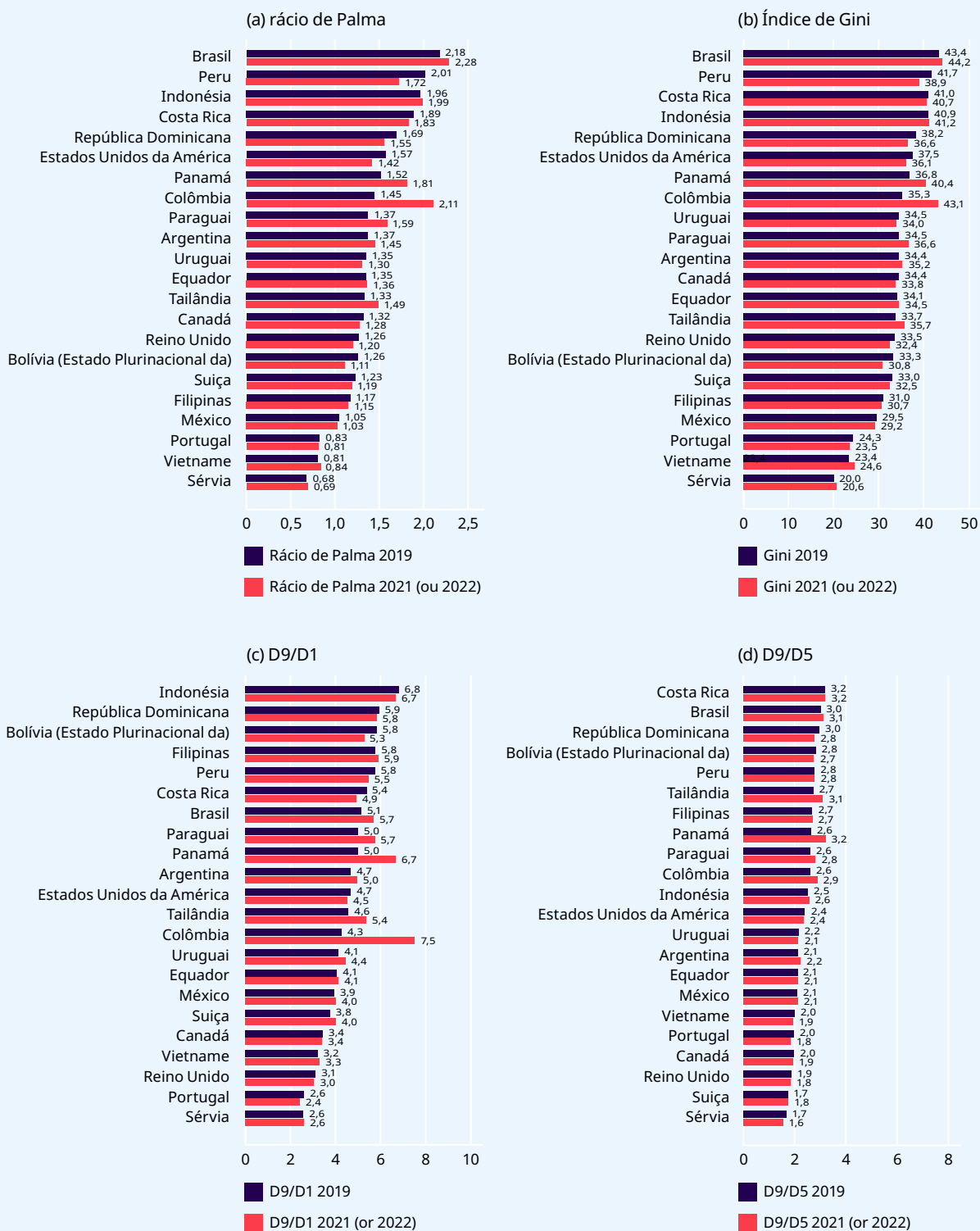
O rácio de Palma é o rácio entre a massa salarial total acumulada pelos 10 por cento dos trabalhadores por conta de outrem do topo da distribuição salarial e a acumulada pelos 40 por cento da base. O coeficiente de Gini resume a distribuição dos salários entre os trabalhadores por conta de outrem ordenados: quando o coeficiente é zero, isso implica uma igualdade perfeita (depois de serem ordenados, os trabalhadores por conta de outrem acumulam proporcionalmente o mesmo montante de ganhos), ao passo que um valor de 1 implica uma desigualdade perfeita (depois de serem

ordenados, a maioria dos trabalhadores por conta de outrem não acumula quase nada, enquanto uma ou poucas pessoas acumulam todos os salários auferidos na população). Os indicadores baseados nos limiares da distribuição dos salários (horários) são simplesmente o rácio entre os limiares definidos. Por exemplo, D9/D1 é o rácio entre o valor limiar do nono decil da distribuição dos salários pagos por hora e o do primeiro decil; D8/D2 é o rácio entre o valor limiar do oitavo decil e o do segundo decil; D9/D5 é o rácio entre o valor limiar do nono decil e a mediana; e D5/D1 é o rácio entre a mediana e o valor limiar do primeiro decil.

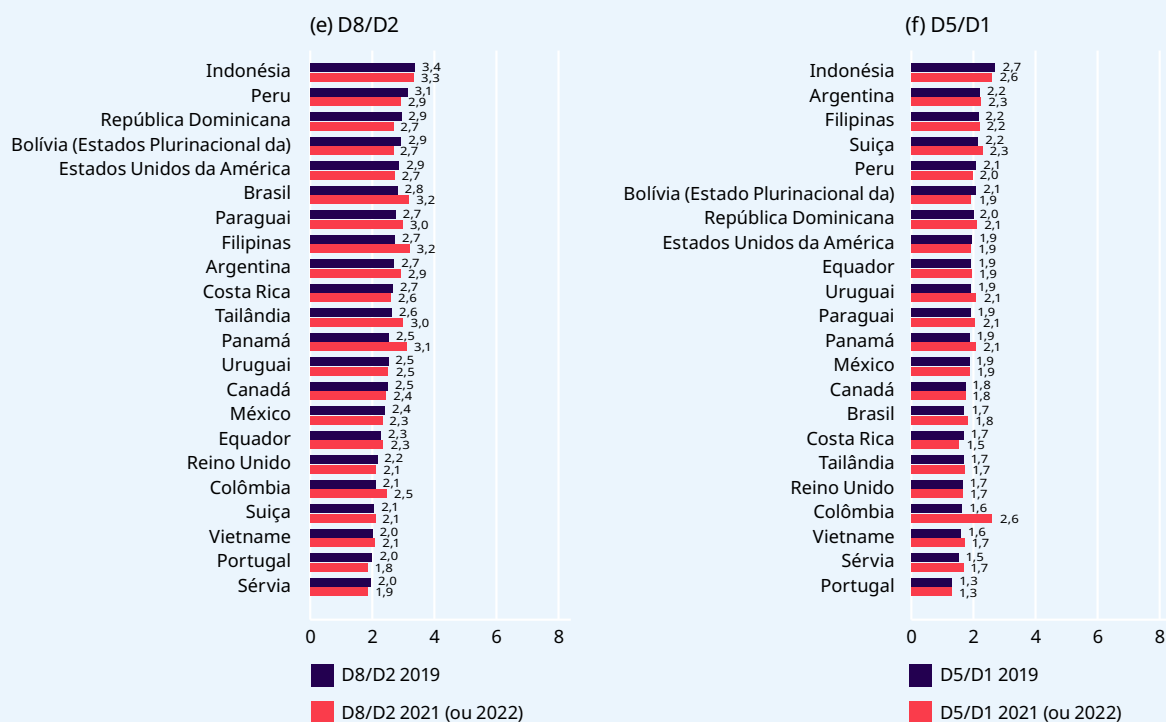
1 Nos países com dados até 2021, as medidas de desigualdade salarial comparam estimativas baseadas em dados do terceiro trimestre de 2019 com estimativas baseadas em dados do terceiro trimestre de 2021. Nos países com dados até 2022, as medidas de desigualdade salarial comparam estimativas baseadas em dados do último trimestre disponível de 2022 com estimativas baseadas em dados do trimestre correspondente em 2019. Consultar Anexo I para mais detalhes sobre as fontes de dados.

2 As estimativas são produzidas para cada país separadamente. Para todos os indicadores de desigualdade, o procedimento começa por ordenar os trabalhadores por conta de outrem de acordo com a variável ganhos subjacente ao indicador: para o rácio de Palma e o coeficiente de Gini, a ordenação se baseia-se nos ganhos mensais, enquanto para os indicadores baseados em limiares de decil a ordenação se baseia nos salários horários.

► Figura 4.1. Desigualdade salarial em 2019 e 2021 (ou 2022), em países selecionados



► Figura 4.1. (concl.)



Observação: (a) O rácio de Palma é o rácio entre as percentagens do rendimento nacional dos 10 por cento dos agregados familiares mais ricos e os 40 por cento mais pobres; (b) o índice de Gini é o coeficiente de Gini (uma medida da dispersão do rendimento) expresso em percentagem, sendo que os valores mais baixos indicam uma distribuição mais equitativa; (c) D9/D1 representa o rácio entre o rendimento dos 10 por cento do topo e o dos 10 por cento da base; (d) D9/D5 representa o rácio entre o rendimento dos 10 por cento mais ricos e o dos que se encontram na mediana da distribuição dos rendimentos; (e) D8/D2 representa o rácio entre o rendimento dos 20 por cento mais ricos e o dos 20 por cento mais pobres; (f) D5/D1 representa o rácio entre o rendimento dos que se encontram na mediana da distribuição dos rendimentos e o dos 10 por cento mais pobres.

Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para as fontes de dados.

cento de ganhos mensais do que os 40 por cento na base, enquanto em 2022 a diferença caiu para 72 por cento. Para a maioria dos outros países, a alteração na desigualdade salarial nos três anos é pequena. O Quadro 4.1 mostra que, em 16 dos 22 países, a magnitude da alteração do coeficiente de Gini é inferior a 6 por cento, enquanto nalguns desses países (por exemplo, Equador, Indonésia, México e Filipinas) é inferior a 1 por cento. Os países que registam um grande aumento da desigualdade salarial podem levar muito tempo a alcançar estruturas salariais mais equitativas, daí a necessidade de políticas adequadas (ver Capítulo 5). Nos países em que o coeficiente de Gini ou o rácio de Palma indicam uma queda substancial na desigualdade salarial, as estimativas podem estar a ocultar efeitos de composição – esta questão será aprofundada na secção 4.2.

► As alterações na desigualdade salarial podem resultar de uma combinação de alterações na duração de trabalho, alterações nos ganhos por horas trabalhadas e alterações que afetam zonas específicas da distribuição salarial.

► **Quadro 4.1. Alteração percentual na desigualdade salarial, em países seleccionados, 2019-21 ou 2019-22**

	Alteração do rácio de Palma (%)	Alteração do índice de Gini (%)	Alteração do rácio D9/D1 (%)	Alteração do rácio D8/D2 (%)	Alteração do rácio D5/D1 (%)	Alteração do rácio D9/D5 (%)
Peru	-14,54	-6,71	-5,03	-7,32	-5,32	0,31
Bolívia (Estado Plurinacional da)	-11,72	-7,33	-9,34	-8,16	-6,72	-2,81
Estados Unidos da América	-9,66	-3,91	-3,03	-5,02	-1,71	-1,34
República Dominicana	-8,21	-4,43	-1,61	-8,68	4,94	-6,24
Reino Unido	-4,88	-3,30	-2,30	-1,61	-0,73	-1,58
Uruguai	-3,61	-1,49	7,19	-0,82	8,86	-1,54
Canadá	-3,36	-1,85	-0,70	-1,95	-0,08	-0,62
Costa Rica	-2,99	-0,70	-8,56	-2,20	-8,73	0,19
Suíça	-2,83	-1,58	7,12	2,04	6,51	0,58
México	-2,10	-0,94	1,58	-3,33	1,05	0,53
Portugal	-1,86	-3,28	-7,54	-7,06	-0,40	-7,17
Filipinas	-1,72	-1,15	2,35	17,87	1,44	0,90
Equador	0,92	0,97	1,54	2,79	1,06	0,47
Indonésia	1,31	0,73	-2,04	-0,90	-3,51	1,52
Sérvia	2,27	2,74	1,62	-4,54	8,89	-6,68
Vietname	4,23	4,93	3,24	3,26	6,91	-3,43
Brasil	4,68	1,86	10,86	12,95	6,94	3,67
Argentina	5,83	2,32	6,59	7,94	2,27	4,22
Tailândia	11,74	5,76	17,11	13,85	3,01	13,69
Paraguai	15,76	6,18	14,94	8,43	7,53	6,90
Panamá	19,28	9,66	33,35	23,09	9,96	21,27
Colômbia	45,46	22,31	76,15	17,36	59,71	10,30

Observação: Os países foram organizados por ordem crescente de alteração da desigualdade salarial, medida pelo rácio de Palma, entre 2019 e 2021 (ou 2022). Um valor negativo indica uma diminuição da desigualdade salarial entre períodos, enquanto um valor positivo indica um aumento. Por exemplo, na Colômbia, o país com o maior aumento do rácio de Palma e, por conseguinte, colocado na parte inferior do quadro, o rácio de Palma em 2019 foi estimado em 1,45, o que significa que os 10 por cento dos trabalhadores por conta de outrem no topo da lista acumularam 45 por cento mais ganhos totais do que os 40 por cento da base no primeiro trimestre de 2019. Em 2022 (primeiro trimestre), o rácio de Palma tinha aumentado para 2,11, ou seja, os 10 por cento mais ricos acumulavam mais 111 por cento do que os 40 por cento mais pobres. O aumento entre a estimativa de 1,45 em 2019 e a estimativa de 2,11 em 2022 é de cerca de 45,5 por cento.

Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para as fontes de dados.

Compreender a estrutura complexa das alterações na desigualdade salarial é um pré-requisito para a conceção de políticas destinadas a reduzir essas desigualdades.

As estimativas da desigualdade salarial utilizando rácios de decil (gráficos (c) a (f) na figura 4.1) são úteis para detetar se localizações específicas da distribuição salarial estão a moldar a alteração total da desigualdade salarial. Por exemplo, na Colômbia, o grande aumento da desigualdade salarial parece ser induzido por um distanciamento do decil inferior em relação a outros decis na distribuição dos salários horários. Isto explica-se pelo facto de os aumentos nos rácios D9/D1 e D5/D1 entre 2019

e 2022 serem notoriamente grandes, enquanto os rácios D8/D2 e D9/D5 aumentaram muito menos. Em contrapartida, no Panamá, os rácios D9/D1, D8/D2 e D9/D5 aumentaram de forma semelhante, enquanto a variação do rácio D5/D1 é muito menor. Por conseguinte, no Panamá, o país que apresenta o maior aumento da desigualdade salarial juntamente com a Colômbia, o aumento entre 2019 e 2022 parece ser induzido por um alargamento da distribuição salarial no topo: o valor limite para os salários horários do decil superior aumentou.

Em 4 dos 22 países, a desigualdade salarial medida pelos ganhos mensais (o rácio de Palma ou o coeficiente de Gini) mudou na direção oposta à da alteração na desigualdade salarial estimada utilizando rácios entre pares de decis nos seus limiares na distribuição dos salários horários. No México, nas Filipinas e na Suíça, os rácios de quatro decis sugerem que a desigualdade salarial aumentou em toda a distribuição, uma vez que, para os três países, as alterações nos rácios entre 2019 e 2021 (ou 2022) são positivas. No entanto, nos três países, o rácio de Palma e o coeficiente de Gini são negativos. Isto pode indicar que, apesar do aumento da desigualdade nos salários horários, o número de horas trabalhadas mudou – aumentando em média entre os trabalhadores com salários mais baixos e/

ou diminuindo em média entre os trabalhadores com salários mais elevados – levando assim a uma queda na desigualdade total nos ganhos mensais.

Na Indonésia, verifica-se o oposto: a desigualdade nos salários horários diminuiu em toda a distribuição salarial, mas as alterações no padrão de horas trabalhadas entre os trabalhadores com os ganhos mais altos e os mais baixos conduziram a um aumento da desigualdade nos ganhos mensais.

Para todos os outros países da figura 4.1 e do quadro 4.1, existe coerência entre as seis estimativas da desigualdade salarial: os países que apresentam um aumento ou uma diminuição do rácio de Palma e do coeficiente de Gini entre 2019 e 2021 (ou 2022) também apresentam um aumento ou uma diminuição, respetivamente, dos rácios dos vários pares de limiares de decil. No entanto, a análise destes indicadores mostra que as alterações na desigualdade salarial podem resultar de uma combinação de alterações na duração de trabalho, alterações nos ganhos por horas trabalhadas e alterações que afetam zonas específicas da distribuição salarial, particularmente os extremos. Compreender a estrutura complexa das alterações na desigualdade salarial é um pré-requisito para a conceção de políticas destinadas a reduzir essa desigualdade.

► 4.2. Explorar os fatores por detrás das alterações na desigualdade salarial

Em caso de turbulência no mercado de trabalho, a desigualdade salarial pode alterar-se significativamente devido aos efeitos de composição associados ao emprego por conta de outrem. Por exemplo, como resultado da crise da COVID-19, muitos países registaram perdas massivas de emprego entre os trabalhadores com baixos salários, particularmente no segundo e terceiro trimestres de 2020. Estas perdas, claramente um resultado negativo do mercado de trabalho utilizando qualquer medida, terão, no entanto, comprimido a distribuição salarial na base, reduzindo assim a desigualdade salarial nesses períodos. Para além dos efeitos de composição, as alterações estruturais também podem alterar a desigualdade salarial. Por exemplo, a implementação de um salário mínimo pode comprimir a distribuição salarial a partir de baixo, reduzindo assim a desigualdade salarial sem alterar a composição dos trabalhadores por conta de

outrem (a menos que o salário mínimo tenha um efeito negativo no emprego).

Dado que os efeitos de composição são muitas vezes transitórios, enquanto as alterações estruturais tendem a ser mais persistentes, a identificação individualizada dos fatores subjacentes a uma alteração global na desigualdade salarial pode ser um instrumento útil para os decisores políticos.

►► Em caso de turbulência no mercado de trabalho, a desigualdade salarial pode alterar-se significativamente devido aos efeitos de composição associados ao emprego por conta de outrem.

A composição dos trabalhadores por conta de outrem, e a forma como esta se altera ao longo do tempo, é um resultado complexo que reflete as suas múltiplas características e circunstâncias.

Durante a crise da COVID-19, observou-se que a composição do emprego por conta de outrem se alterou em relação a três destas características: sexo, setor económico e categoria profissional (OIT 2020c). Assim, as percentagens de trabalhadores por conta de outrem do sexo feminino (e masculino) mudaram durante e na sequência das restrições relacionadas com a COVID-19, provavelmente porque as mulheres tendem a estar sobre representadas em empregos de baixa remuneração que envolvem trabalho presencial. (Tal como já foi discutido na secção 3.8, a percentagem de perdas de emprego das mulheres foi maior do que a dos homens em vários países). Do mesmo modo, alguns setores económicos (em especial o dos serviços, a indústria transformadora e a construção) e categorias profissionais (nomeadamente as profissões menos qualificadas e não qualificadas) foram considerados como estando em maior risco de perda de emprego do que outros durante a crise (OIT 2020c). Com base nas observações anteriores, esta secção decompõe a alteração na desigualdade salarial, examinando em que medida as alterações relacionadas com cada uma destas três características dos trabalhadores por conta de outrem contribuíram para a alteração observada na desigualdade salarial entre 2019 e 2021 (ou 2022). O método baseia-se em DiNardo, Fortin e Lemieux (1996) e em Daly e Valletta (2006); o Anexo V fornece mais pormenores.

A Figura 4.2 apresenta uma decomposição da evolução da desigualdade salarial que considera as alterações no rácio de Palma, no rácio D9/D1 e no rácio D5/D1.³ Em cada um dos três gráficos, e para cada país, os segmentos de cor diferente de cada barra, que podem indicar valores negativos ou positivos, somam-se para chegar à variação percentual total da desigualdade salarial entre 2019 e 2021 (ou 2022). Estes totais correspondem aos valores apresentados no quadro 4.1. Enquanto as contribuições devidas às três características

►► Para além dos efeitos de composição, as alterações estruturais também podem alterar a desigualdade salarial.

dos trabalhadores acima mencionadas são apresentadas separadamente, a contribuição para a alteração da desigualdade salarial resultante de alterações na composição de “outros fatores” é apresentada num único segmento de cor.⁴ Quando um segmento aparece à direita de zero, significa que as alterações na composição do fator correspondente entre 2019 e 2021 (ou 2022) contribuíram para um aumento da desigualdade salarial durante esse período; quando um segmento aparece à esquerda de zero, a alteração no fator correspondente contribuiu para uma redução da desigualdade salarial durante esse período. As alterações estruturais também podem contribuir para as alterações na desigualdade salarial: tal como acontece com cada um dos fatores de composição, podem aumentar ou diminuir a desigualdade, pelo que o segmento de cor relevante em cada barra aparecerá à direita ou à esquerda de zero, consoante o caso. Nos três gráficos da figura 4.2, os resultados da decomposição para a Colômbia são apresentados separadamente. O objetivo é evitar que a escala necessária para mostrar as alterações muito importantes estimadas para a Colômbia torne menos clara a apresentação dos outros países.

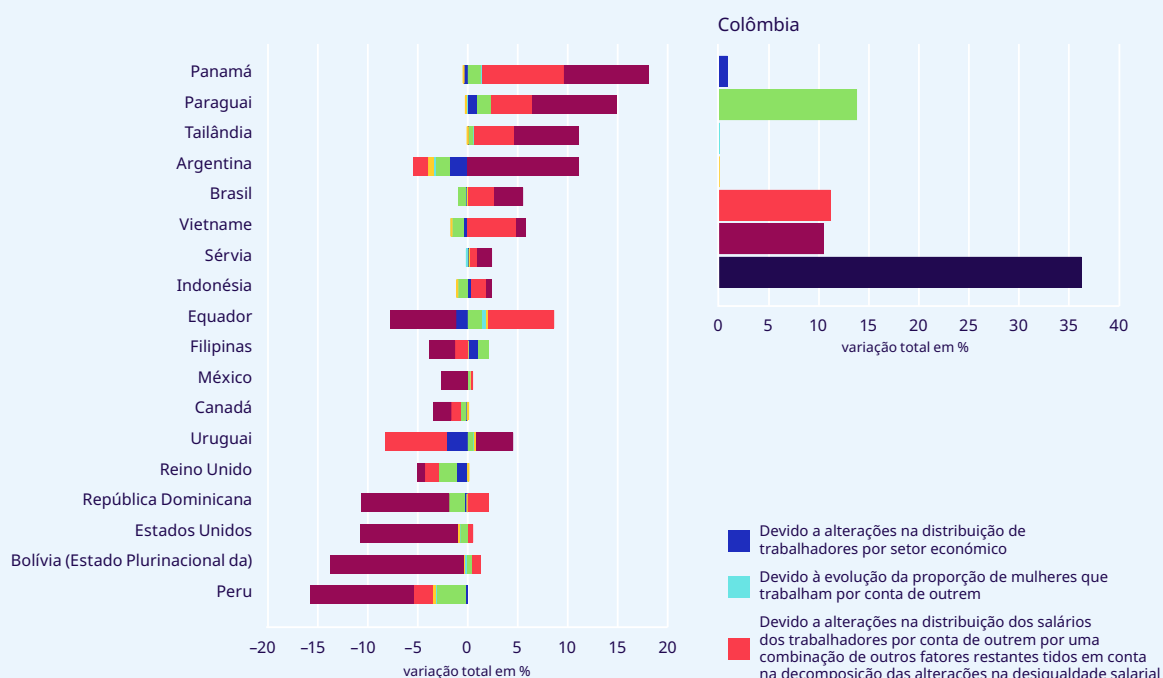
►► A identificação dos fatores subjacentes a uma alteração do total na desigualdade salarial pode ser um instrumento útil para os decisores políticos.

3 Este método de decomposição baseia-se na estimativa dos quantis a partir da distribuição logarítmica natural (Napieriana). Na prática, isto é idêntico a estimar o limiar superior de um decil a partir da distribuição (devidamente transformada logaritmicamente). Por conseguinte, para ser coerente com outras secções do capítulo, embora fosse igualmente válido definir a alteração dos rácios como “alteração em Q9/Q1” – em que “Q” significaria “quantil” – as secções 4.2 e 4.3 utilizam a terminologia D9/D1 (ou D5/D1) nas figuras e no texto para se referirem aos quantis. No entanto, o Anexo V baseia-se na utilização mais clássica do termo “Q” para explicar a decomposição das alterações na desigualdade salarial.

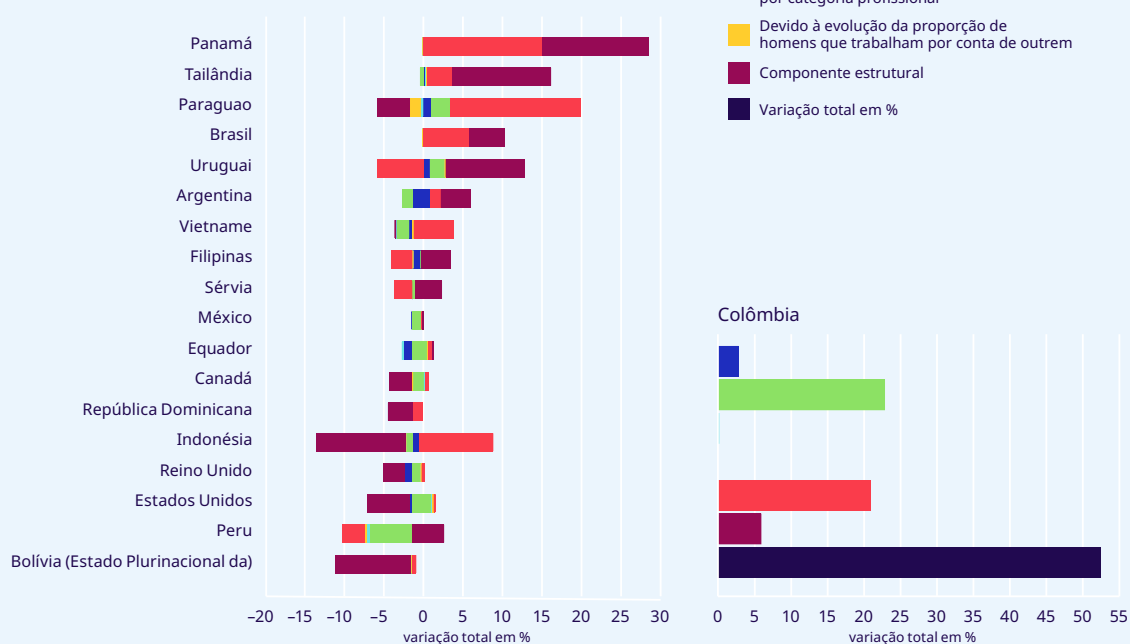
4 Estes “outros fatores” podem incluir a idade, o nível de habilitações literárias, a situação migratória, o estado civil/parental, o número de crianças/adultos/trabalhadores adultos no agregado familiar, a localização geográfica, as disposições contratuais (permanentes ou temporárias), o setor institucional (público ou privado), as horas trabalhadas, a dimensão da empresa e a situação formal ou informal no emprego.

► **Figura 4.2. Decomposição da alteração da desigualdade salarial horária real entre 2019 e 2021 (ou 2022) para identificar as contribuições devido à composição e efeitos estruturais, em países selecionados (porcentagem)**

Panel A: Rácio de Palma

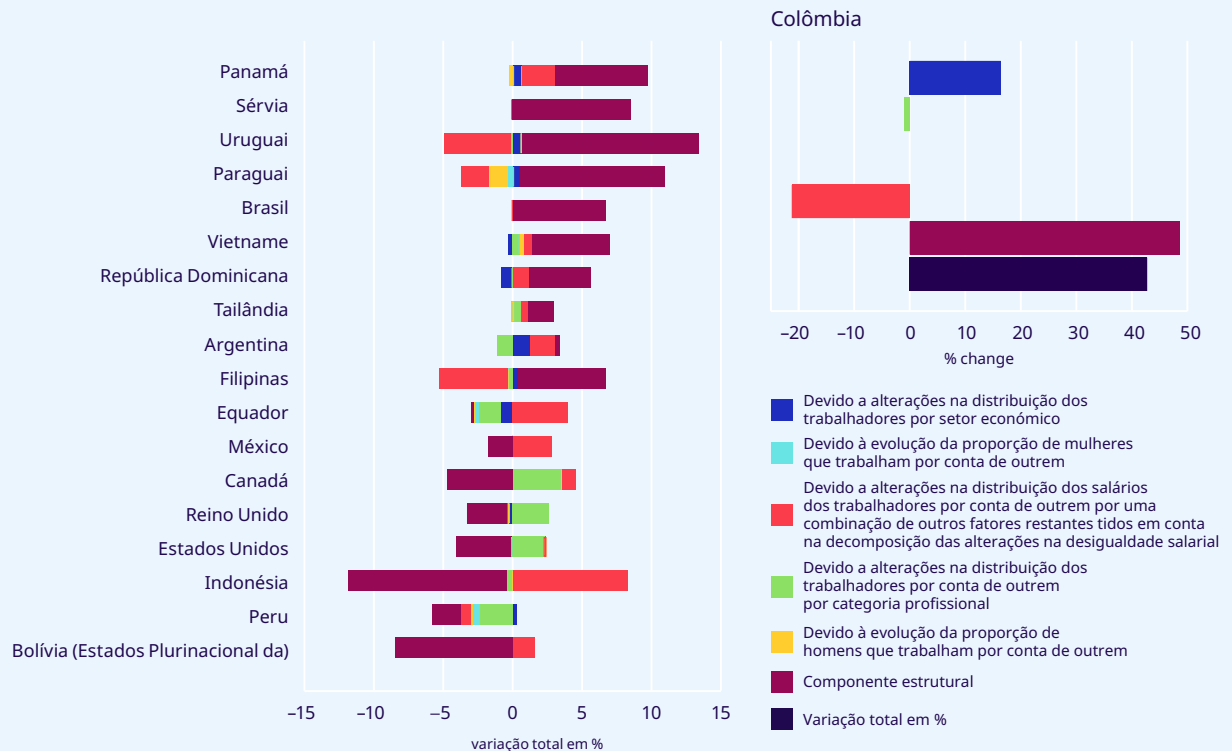


Panel B: Rácio Q9/Q1



► Figura 4.2. (concl.)

Painel C: Rácio Q5/Q1



Observação: Os comprimentos dos vários segmentos (positivos e negativos) na barra para cada país somam-se para dar a variação percentual total da desigualdade salarial, medida (a) pelo rácio de Palma; (b) pelo rácio D9/D1; e (c) pelo rácio D5/D1, entre 2019 e 2021 (ou 2022). Os países foram organizados por ordem decrescente da alteração global da desigualdade salarial. As variações totais são quase idênticas às apresentadas na tabela 4.1 para os indicadores correspondentes. Enquanto na tabela 4.1 a alteração foi estimada como uma simples mudança percentual no valor do indicador, os comprimentos dos segmentos de cor para cada país nestes gráficos representam mudanças logarítmicas devido ao método de decomposição utilizado (ver Anexo V para mais pormenores).

Fonte: Estimativas da OIT.

Os três gráficos da figura 4.2 mostram semelhanças em termos da forma como os vários fatores podem ter contribuído para a componente de composição da variação total da desigualdade salarial. As variáveis que foram consideradas separadamente (sexo, setor económico e categoria profissional) não parecem ter tido uma influência decisiva na variação total da desigualdade salarial, especialmente em comparação com o papel da variável mista “outros fatores”. Em particular, as alterações na percentagem relativa de mulheres e homens na população de trabalhadores por conta de outrem não parecem desempenhar um papel importante. Uma análise detalhada dos microdados revela que, entre os 19 países abrangidos pela figura 4.2, as percentagens de mulheres e homens por conta de outrem em 2021 (ou 2022) são quase

idênticas às observadas em 2019. Alguns países registam um ligeiro aumento da percentagem de homens, mas este é inferior a 2 por cento em todos os casos. Parece, portanto, que as mulheres regressaram gradualmente aos seus níveis de emprego anteriores à pandemia. Isto significa que, quando a desigualdade salarial é medida em 2021 (2022), relativamente a 2019, a composição da população ativa por sexo não surge como um fator relevante para explicar as alterações observadas na desigualdade salarial.

Em comparação com a composição por sexo, as alterações nas percentagens relativas de trabalhadores por conta de outrem por setor económico e por categoria profissional parecem ser ligeiramente mais relevantes como motores das alterações na desigualdade salarial.

Por exemplo, na Argentina, a alteração na percentagem relativa de trabalhadores por conta de outrem por setor económico aumentou a desigualdade salarial em 2,4 por cento quando medida utilizando o rácio D9/D1, com o aumento total da desigualdade salarial durante o período relevante estimado em 6,6 por cento. Isto significa que se a percentagem relativa de trabalhadores por conta de outrem por setor económico tivesse permanecido como em 2019 nos decís extremos da distribuição salarial, o rácio D9/D1 teria aumentado em 4,1 por cento, em vez de 6,6 por cento (mantendo-se todos os outros fatores iguais). Quando se utiliza o rácio de Palma, o fator “setor económico” contribui negativamente para a alteração da desigualdade salarial na Argentina. Assim, as percentagens relativas, por setor económico, dos 10 por cento de trabalhadores no topo da distribuição salarial e dos 40 por cento na base alteraram-se entre 2019 e 2021 de tal forma que a desigualdade, medida pelo rácio de Palma, diminuiu 1,8 por cento. Com exceção da Argentina – e possivelmente também do Uruguai – o fator “setor económico” não parece desempenhar um papel significativo na determinação das alterações na desigualdade entre os países estudados. Em comparação com a composição por sexo ou setor económico, uma alteração nas percentagens relativas de trabalhadores por conta de outrem por categoria profissional parece ser um contributo mais relevante para as alterações na desigualdade salarial. Analisando o rácio de Palma, as alterações nas percentagens relativas das várias categorias profissionais contribuíram para um aumento significativo da desigualdade salarial na Colômbia (14 por cento), Equador (1,5 por cento), Panamá (1,4 por cento) e Paraguai (1,4 por cento), e para uma grande diminuição da desigualdade salarial na Argentina (-1,4 por cento), República Dominicana (-1,6 por cento), Peru (-2,6 por cento), Indonésia (-1,1 por cento), Peru (-2,9 por cento), Reino Unido (-1,8 por cento) e Vietname (-1,2 por cento).

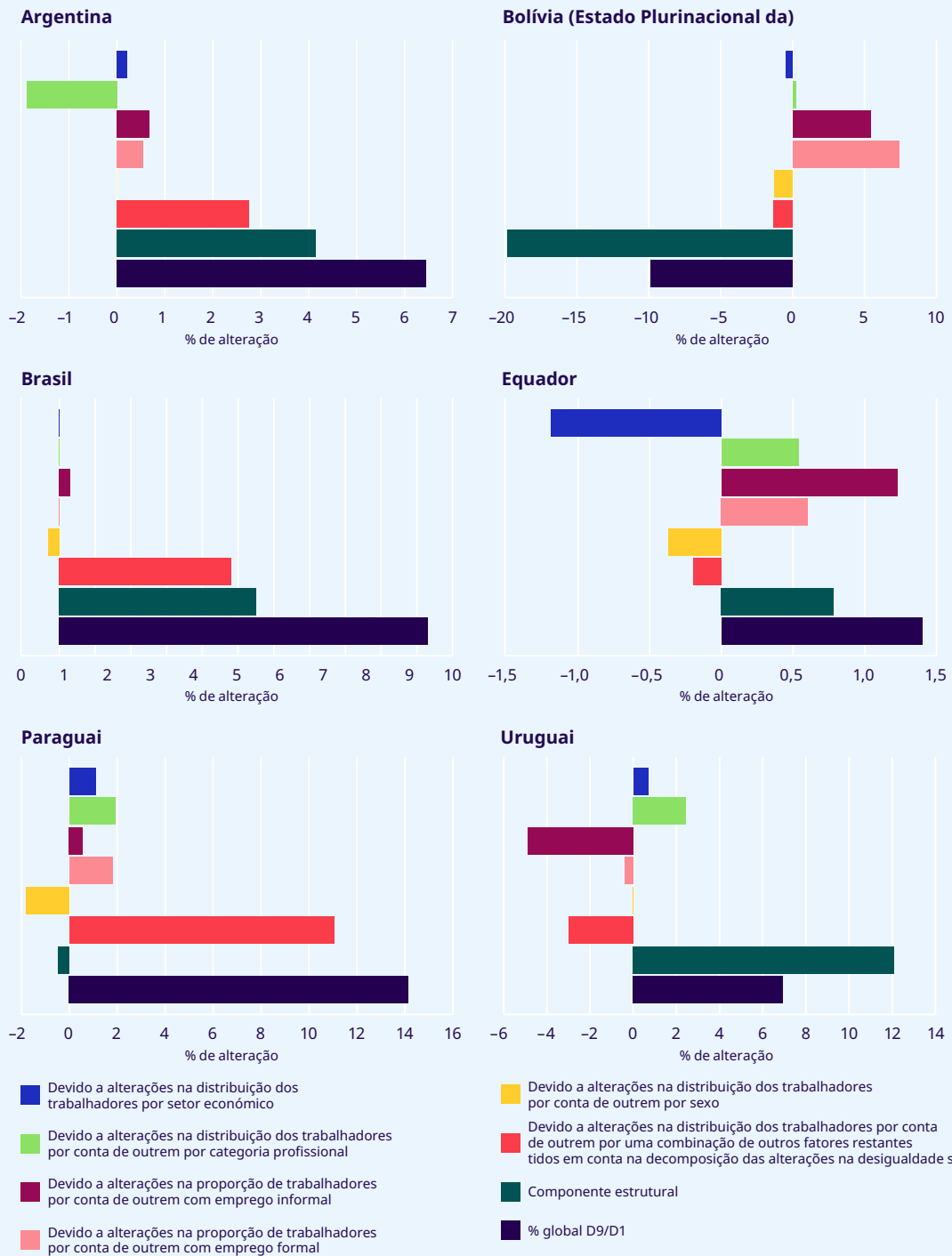
De um modo geral, os gráficos da figura 4.2 mostram que, apesar das alterações de composição no emprego durante a crise da COVID-19 em termos de profissões, setores económicos e percentagens relativas de trabalhadores do sexo feminino e masculino, atualmente, à medida que o efeito da crise nos mercados de trabalho começa a desaparecer, o efeito de composição subjacente às alterações na desigualdade salarial também está a diminuir. Esta conclusão é coerente com o caráter transitório dos efeitos de composição durante as perturbações no mercado de trabalho. Em alguns países, o grupo “outros fatores”, que inclui a educação, a idade e a situação de formalidade, parece ser um determinante mais forte da alteração da desigualdade salarial – e, na maioria dos casos, as alterações na composição deste conjunto misto de fatores parecem ter

Na maioria dos casos, uma alteração nas percentagens relativas do emprego formal e informal entre 2019 e 2021 (ou 2022) estava associada a um aumento da desigualdade salarial.

contribuído para um aumento da desigualdade salarial. No entanto, o que é muito mais surpreendente na figura 4.2 é o facto de as alterações na desigualdade salarial entre 2019 e 2021 (ou 2022) parecerem ser fortemente impulsionadas por alterações na estrutura salarial. Quando os efeitos de composição desaparecerem por completo, é provável que as alterações estruturais continuem a moldar a distribuição salarial no futuro. Em alguns dos países estudados (por exemplo, Argentina, Colômbia, Panamá, Paraguai e Tailândia), isto implica grandes aumentos da desigualdade salarial.

No início do relatório (ver secção 2.4) foi salientado que, à medida que o emprego recupera gradualmente para os níveis anteriores à pandemia, em alguns países – particularmente aqueles com um grande número de trabalhadores informais – o emprego informal está a aumentar a um ritmo mais rápido do que o emprego formal. A figura 4.3 baseia-se num exercício de decomposição semelhante ao da figura 4.2, mas procura antes identificar de que forma as alterações nas percentagens relativas do emprego formal e informal influenciaram as alterações na desigualdade salarial entre 2019 e 2021 (ou 2022). Como se pode ver, na maioria dos casos, uma alteração nas percentagens relativas do emprego formal e informal esteve associada a um aumento da desigualdade salarial. No Equador e no Paraguai, onde a informalidade entre os trabalhadores por conta de outrem aumentou 7 por cento e 4 por cento, respetivamente, o aumento do emprego por conta de outrem informal e a concomitante diminuição do emprego formal contribuíram para um aumento da desigualdade salarial. No Uruguai, onde os microdados mostram uma diminuição de 4 por cento no emprego por conta de outrem informal (e um aumento correspondente no emprego formal), verificou-se uma compressão na base da distribuição salarial, refletindo uma redução da desigualdade salarial. As constatações da figura 4.3 servem para realçar a necessidade de formalização da economia informal.

► **Figura 4.3. Decomposição da alteração da desigualdade salarial horária real (rácio D9/D1) entre 2019 e 2021 (ou 2022) para identificar o impacto das alterações no emprego formal e informal, em países selecionados (percentagem)**



Fonte: Estimativas OIT.

► 4.3. A crise da COVID-19 e a diferença salarial entre homens e mulheres

A crise sanitária da COVID-19 contribuiu para um aumento das diferenças salariais entre homens e mulheres? A Figura 4.4 apresenta estimativas das diferenças salariais médias e medianas entre homens e mulheres, ponderadas por fatores, tanto para os salários horários como para os ganhos mensais. As diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores foram utilizadas pela primeira vez no *Relatório global sobre os salários 2018/19* (OIT 2018). Este método é uma alternativa à utilização tradicional da média e da mediana das diferenças salariais “simples” entre homens e mulheres, e elimina potenciais enviesamentos devidos à concentração desigual de homens e mulheres em diferentes locais da distribuição salarial (ver caixa 4.2 para mais pormenores). Embora esta secção se baseie nas diferenças salariais ponderadas por fatores para comparar os diferenciais de remuneração entre homens e mulheres, a figura 4.5 complementa a análise apresentando as tradicionais diferenças salariais médias e medianas simples entre homens e mulheres, com base nos salários horários e nos ganhos mensais.

Os painéis A e B da figura 4.4 apresentam estimativas das diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores para um máximo de 22 países para os quais estão disponíveis dados comparáveis para o período de 2019 a 2021 (ou 2022). Quando é utilizado o método ponderado por fatores, por oposição ao método tradicional de diferenças salariais simples subjacente à figura 4.5, todas as estimativas das diferenças salariais horários ou mensais (média ou mediana) entre homens e mulheres são positivas. Isto ilustra como, em muitos casos, a utilização da média ou da mediana simples pode dar um resumo enganador da distribuição salarial para efeitos de comparação dos ganhos de homens e mulheres. Em vez disso, a utilização de médias ponderadas das diferenças salariais entre subgrupos de mulheres e homens com características semelhantes no mercado de trabalho permite evitar subestimar ou

sobrestimar as diferenças salariais na população em geral (ver caixa 4.2). Assim, embora a figura 4.5 seja incluída nesta secção por uma questão de exaustividade, a análise centra-se na figura 4.4, que apresenta estimativas das diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores.

As estimativas apresentadas no *Relatório global sobre os salários 2018/19* indicavam uma diferença salarial média global de cerca de 20 por cento, com base em dados de 80 países (OIT 2018). Esta edição examina a evolução das diferenças salariais entre homens e mulheres para uma amostra mais limitada de países, tendo constatado que houve muito poucas alterações entre 2019 e 2021-22. Os gráficos da figura 4.4 mostram que as diferenças salariais entre homens e mulheres são positivas em todos os países estudados e têm-se mantido assim ao longo do tempo.⁵ Nestes 22 países, a diferença salarial média ponderada por fatores utilizando salários horários em 2019 variou entre cerca de 2 por cento (Paraguai) e cerca de 22 por cento (Estado Plurinacional da Bolívia), enquanto em 2021 variou entre 2 por cento (Costa Rica) e cerca de 24 por cento (Indonésia). Assim, enquanto em 2019 a média simples do valor médio da diferença salarial entre homens e mulheres utilizando os salários horários nos 22 países era de 12,8 por cento, em 2021-22 era de 12,3 por cento.

► As diferenças salariais entre homens e mulheres continuam a persistir nos mercados de trabalho em todo o mundo, com as mulheres a receberem, em média, menos do que os homens.

⁵ Uma comparação por país entre os painéis A e B na figura 4.4 mostra que as diferenças salariais estimadas com base nos ganhos mensais são maiores do que as baseadas nos salários horários (médios ou medianos). Isto deve-se ao facto de a utilização dos ganhos mensais para estimar as diferenças salariais entre homens e mulheres ter em conta tanto a diferença nos salários horários como a diferença nas horas trabalhadas por mês.

Estimativas semelhantes são encontradas para a diferença salarial mediana ponderada por fatores, com a média simples em 2019 e 2021-22 a situar-se em 11,9 por cento e 11,7 por cento, respetivamente. As estimativas baseadas nos ganhos mensais na figura 4.4 são alguns pontos percentuais mais elevadas do que as baseadas nos salários horários: enquanto em 2019 a média simples utilizando os ganhos mensais médios ponderados por fatores foi de 17 por cento, a média utilizando os valores medianos foi de 16 por cento. Em termos gerais, a figura 4.4 sugere que as diferenças salariais entre homens e mulheres continuam a persistir nos mercados de trabalho em todo o mundo, com as mulheres a receberem, em média, menos do que os homens.

Uma análise mais detalhada figura 4.4, painel A – complementada pelo quadro 4.2 – revela que, entre 2019 e 2021 (ou 2022), a diferença salarial entre homens e mulheres com base nos salários horários médios ponderados por fatores aumentou em 9 dos 22 países, com os aumentos a variarem entre cerca de 0,6 pontos percentuais (por exemplo, na Sérvia) e até 6,3 pontos percentuais (Paraguai). Entre os 13 países onde a diferença salarial média horária por sexo ponderada por fatores diminuiu, os decréscimos variaram entre 0,3 pontos percentuais

na Colômbia e 7,5 pontos percentuais no Panamá. Com exceção de alguns países, há coerência no sentido da alteração (ou seja, o sinal) das estimativas médias e medianas entre 2019 e 2021 (ou 2022), quer se utilizem os salários horários ou os ganhos mensais. O Peru, por exemplo, é uma exceção: a diferença salarial média ponderada por fatores, utilizando os salários horários, diminuiu 5,12 pontos percentuais entre 2019 e 2022, mas a diferença mediana aumentou 0,88 pontos percentuais.

No seu conjunto, os quatro gráficos da figura 4.4 mostram que as diferenças salariais entre homens e mulheres não foram muito alteradas pela crise da COVID-19. Enquanto as estimativas que utilizam os salários médios horários indicam uma descida média de 0,61 pontos percentuais nas diferenças salariais entre homens e mulheres nos 22 países entre 2019 e 2021 (ou 2022), as estimativas baseadas nos ganhos médios mensais sugerem um aumento de menos de 0,1 pontos percentuais. A variação média das diferenças salariais entre homens e mulheres é semelhante se forem utilizadas estimativas baseadas nos salários medianos horários e nos ganhos medianos mensais: -0,19 pontos percentuais e 0,21 pontos percentuais, respetivamente.

► **Figura 4.4. Alterações nas diferenças salariais entre 2019 e 2021 (ou 2022), em países selecionados ponderadas por fatores (percentagem)**



GPG = diferença salarial entre géneros (*gender pay gap*).

Observação: A Colômbia e o México não estão incluídos no painel A porque os dados de 2022 relativos a estes países não permitem que os trabalhadores por conta de outrem sejam agrupados conforme exigido no método de ponderação por fatores

Fonte: Estimativas da OIT.

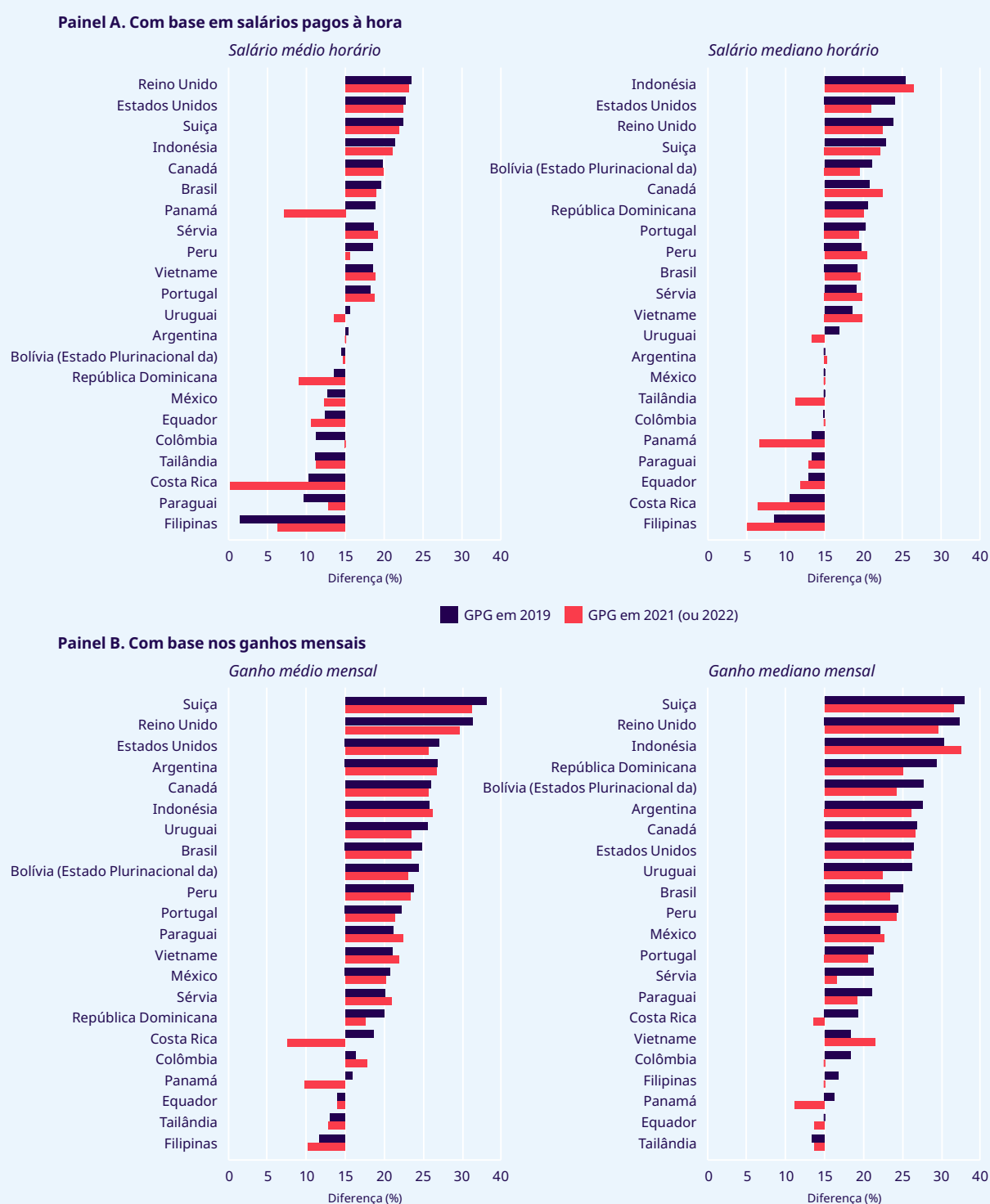
► **Quadro 4.2. Alteração em várias medidas da diferença salarial ponderada entre 2019 e 2021 (ou 2022), em países selecionados (pontos percentuais)**

	Alteração da diferença salarial média horária	Alteração na diferença salarial mediana horária	Alteração na diferença de ganhos médios mensais	Alteração na diferença de ganhos medianos mensais
Panamá	-7,49	-2,39	-2,88	-0,34
México	-5,58	-2,34	2,00	3,66
Peru	-5,12	0,88	0,66	1,09
Equador	-5,06	-1,70	-1,37	0,49
Costa Rica	-4,85	-5,62	-6,83	-4,68
República Dominicana	-2,40	-4,45	-1,41	-2,45
Bolívia (Estado Plurinacional da)	-1,59	-1,99	-1,01	-1,78
Canadá	-0,80	-0,53	0,24	0,48
Tailândia	-0,67	0,96	-0,92	0,93
Uruguai	-0,56	0,32	-1,02	-0,51
Reino Unido	-0,54	-0,99	-1,79	-2,65
Brasil	-0,41	-0,51	-0,79	-0,39
Colômbia	-0,26	-2,30	-1,05	-3,08
Sérvia	0,61	-0,75	1,98	1,27
Estados Unidos da América	0,97	-0,65	0,11	0,86
Portugal	1,24	-1,40	0,09	-1,03
Suíça	1,31	5,15	-0,33	1,23
Indonésia	1,85	0,69	2,81	4,54
Argentina	2,37	4,53	3,84	3,00
Filipinas	2,91	2,35	1,03	0,67
Vietname	4,39	2,79	2,34	0,07
Paraguai	6,28	3,85	5,92	3,35

Observação: As diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores são calculadas agrupando mulheres e homens em grupos com base no nível de habilitações, idade, emprego a tempo completo versus emprego a tempo parcial e emprego no setor público em comparação com o emprego no setor privado. No caso do Paraguai, das Filipinas e do Uruguai, os dados relativos aos níveis de escolaridade não são comparáveis entre anos diferentes, tendo sido utilizados setores profissionais para agrupar homens e mulheres em grupos homogêneos. A Colômbia e o México tinham, respetivamente, 4 e 6 grupos (de 64 grupos possíveis) em que uma única pessoa dominava a diferença salarial resultante. Para evitar grandes variações, estes grupos foram excluídos do cálculo ponderado por fatores para ambos os anos. Ver caixa 4.2 para mais pormenores sobre como são estimadas as diferenças salariais entre homens e mulheres ponderadas por fatores.

Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para as fontes de dados.

► **Figura 4.5. Alterações nas diferenças salariais simples entre homens e mulheres entre 2019 e 2021 (ou 2022), em países selecionados (percentagem)**



GPG = diferença salarial entre homens e mulheres.

Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para as fontes de dados.

► **Caixa 4.2. A diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores: um exemplo ilustrativo**

Para se chegar a uma diferença salarial entre homens e mulheres ponderada por fatores, começa-se por selecionar um conjunto de variáveis (fatores) que sejam determinantes importantes das estruturas salariais para agrupar homens e mulheres em subgrupos comparáveis. Foram destacados quatro fatores como particularmente relevantes para este fim, cujos dados estão facilmente disponíveis na maioria das bases de dados de inquéritos. São eles a “educação”, a “idade”, o “estatuto face ao tempo de trabalho” (ou seja, a tempo completo ou a tempo parcial) e o “emprego no setor privado versus setor público”. Estas variáveis são utilizadas para dividir a amostra em subgrupos. É preferível manter o número de subgrupos razoavelmente pequeno para que não se acabe por ter subgrupos em que alguns indivíduos, que podem ou não ser representativos do seu grupo, dominem o resultado. As variáveis “educação” e “idade” são utilizadas para classificar os indivíduos em quatro subgrupos em cada caso. As variáveis “tempo completos. tempo parcial” e “emprego no setor privado vs. emprego no setor público” incluem, por definição, dois subgrupos cada. No conjunto, estas quatro variáveis geram um total de (no máximo) 64 subgrupos, resultado da interação de $4 \times 4 \times 2 \times 2$ subgrupos diferentes. Uma vez formados os subgrupos, o passo seguinte consiste em estimar a diferença salarial entre homens e mulheres específica de cada subgrupo, utilizando valores médios e medianos. A etapa final consiste em estimar a média e a mediana ponderadas por fatores das diferenças salariais entre homens e mulheres, somando os valores ponderados dos (no máximo) 64 subgrupos. A ponderação de cada subgrupo corresponde à sua representação proporcional na população de trabalhadores por conta de outrem, pelo que a soma das ponderações dos 64 subgrupos (no máximo) é igual a 1. A aplicação destas ponderações e a soma das diferenças salariais entre homens e mulheres dos subgrupos ponderados conduzem a um valor único que é designado por diferença salarial média (ou mediana) entre homens e mulheres ponderada por fatores. O quadro seguinte, utilizando o exemplo do Egito, fornece alguns pormenores para ilustrar o método acima descrito e mostra o efeito dos grupos na estimação. As primeiras quatro

linhas apresentam o salário médio horário recebido pelos indivíduos em cada subgrupo definido pelo seu nível de escolaridade e por estarem empregados no setor privado ou público. As três linhas seguintes mostram a representação proporcional de cada subgrupo na população total de trabalhadores por conta de outrem. Por exemplo, as mulheres egípcias com formação universitária ou superior que trabalham no setor privado recebem, em média, 4,8 libras egípcias por hora, enquanto os homens da mesma categoria ganham 6,0 libras egípcias. Globalmente, as mulheres e os homens com formação universitária ou superior e que trabalham por conta de outrem no setor privado representam 17,2 por cento de todas as mulheres e homens que trabalham no Egito, pelo que esta é a ponderação que esta diferença salarial de género em particular receberia num cálculo ponderado que subdivide a amostra de acordo com o nível de escolaridade e o emprego no setor público ou privado.

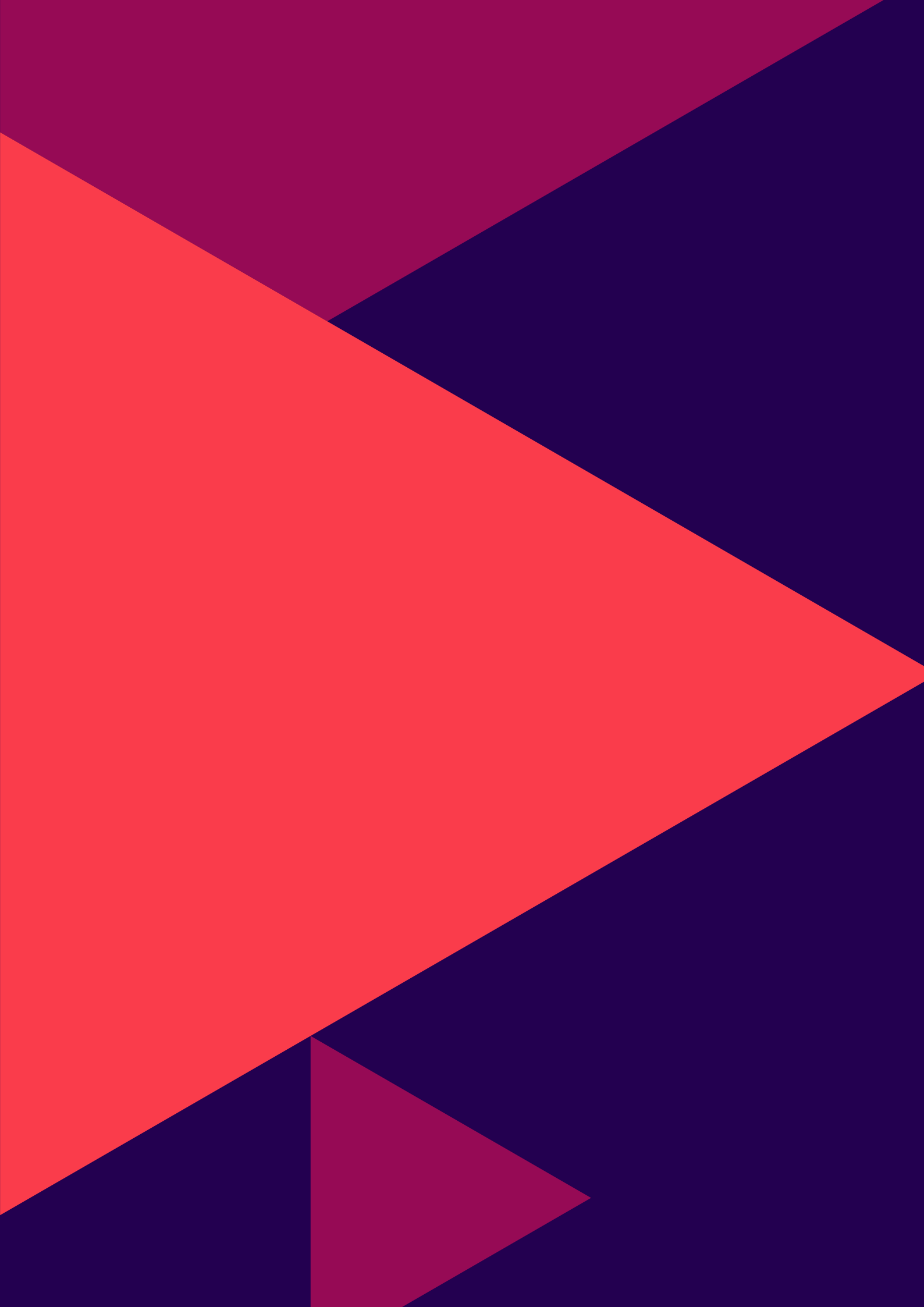
Um aspeto que ressalta deste quadro é que existe uma diferença salarial positiva entre homens e mulheres (ou seja, que favorece os homens) em todas as células definidas por educação e setor económico. No Egito, cerca de 74 por cento das mulheres que trabalham por conta de outrem trabalham no setor público e, destas, 58,5 por cento são altamente qualificadas, o que faz aumentar o salário médio horário de todas as mulheres, ao passo que o facto de uma proporção significativa de homens pertencer a categorias de ensino inferiores – em particular, os que trabalham no setor privado – faz baixar o salário médio dos homens. O resultado é uma diferença salarial negativa (ou seja, a favor das mulheres), embora dentro de cada um dos subgrupos definidos pela educação e pelo emprego no setor privado em comparação com o emprego no setor público a diferença salarial entre homens e mulheres seja sempre positiva (ou seja, a favor dos homens). Embora nem todos os subgrupos possíveis (que podem ser no máximo 64) sejam apresentados no quadro, uma vez contabilizados os efeitos de composição através da ponderação dos (no máximo) 64 subgrupos, a diferença salarial entre homens e mulheres torna-se positiva.

►Quadro 4.B1. Detalhe das diferenças salariais entre homens e mulheres

		Setor privado			Setor público		
		Mulheres	Homens	Mulheres e homens	Mulheres	Homens	Mulheres e homens
Salários médios horários de cada subgrupo (libras egípcias)	Abaixo do secundário	3,4	4,5	4,4	3,4	4,4	4,3
	Secundário/vocacional	3,0	4,6	4,5	5,9	6,1	6,1
	Universidade e superior	4,8	6,0	5,8	6,5	7,7	7,2
	Média global ponderada	3,8	4,8	4,7	6,2	6,4	6,3
Percentagem de cada subgrupo na população total de trabalhadores por conta de outrem	Abaixo do secundário	36,8%	47,0%	46,2%	4,4%	23,3%	17,0%
	Secundário/vocacional	27,3%	37,4%	36,6%	37,1%	36,8%	36,9%
	Universidade e superior	36,0%	15,6%	17,2%	58,5%	39,9%	46,1%
Número total de trabalhadores por conta de outrem em cada subgrupo		759 874	8 769 701	9 529 575	2 138 373	4 318 519	6 456 892

Fonte: Estimativas da OIT utilizando dados de inquéritos nacionais do Egito, 2012 (ver OIT 2018a, Anexo V).

Fonte: Com base na caixa 3 da OIT (2018).





5

Opções políticas
e respostas à
crise do custo
de vida



Opções políticas e respostas à crise do custo de vida

Este relatório destaca a forma como as várias crises dos últimos três anos interagiram para afetar o crescimento dos salários e os resultados do mercado de trabalho para os trabalhadores por conta de outrem em todo o mundo. Numa altura em que a OMS anunciou que o fim da pandemia de COVID-19 está à vista,¹ o impacto crescente de uma crise inflacionista generalizada e grave, juntamente com um abrandamento global do crescimento económico, impulsionado em parte pela guerra na Ucrânia e pela crise energética mundial, está a empurrar o crescimento dos salários reais para valores negativos na maioria dos países e regiões. De facto, é a primeira vez, desde que a OIT começou a apresentar as tendências salariais através do *Relatório global sobre os salários*, que o crescimento global dos salários é negativo, isto com uma série de dados que remonta a 2006 e que, por conseguinte, abrange um período que inclui as crises económicas mais significativas do século XXI até à data.

¹ Em 14 de setembro de 2022, o diretor-geral da OMS anunciou que o fim da pandemia de COVID-19 estava à vista, apresentando a perspectiva mais otimista de sempre sobre a crise sanitária de dois anos, que vitimou quase 7 milhões de pessoas em todo o mundo.

Antes da pandemia, o lento crescimento dos salários nos países e nas regiões era frequentemente apontado como uma preocupação e discutia-se muito sobre possíveis formas de aumentar o crescimento dos salários para ajudar a sustentar a procura interna e reduzir as desigualdades (FMI 2017; OIT 2018; OCDE 2016). A crise da COVID-19 desencadeou uma resposta sem precedentes por parte de países de todo o mundo, que procuraram apoiar os trabalhadores e os rendimentos e salvar os mercados de trabalho do colapso. No entanto, a diferença entre as capacidades de resposta à crise das economias avançadas, das economias de mercado emergentes e das economias em desenvolvimento exacerbou a desigualdade de rendimentos a nível mundial, que aumentou para níveis observados pela última vez em 2008-2010, invertendo assim parcialmente o declínio alcançado nas últimas duas décadas (Adarov 2022).

A pobreza também tem vindo a aumentar. Embora a pobreza mundial tenha retomado mais recentemente a sua tendência descendente, entre 75 milhões e 95 milhões de pessoas foram empurradas para a pobreza extrema durante a crise da COVID-19 (Gerszon-Mahler et al. 2022). O crescimento negativo dos salários reportado para 2022, que foi alimentado pelo rápido aumento da inflação, é suscetível de conduzir a novos aumentos da desigualdade no âmbito de cada país, não só porque a inflação atinge mais duramente as famílias com baixos rendimentos (Bulíř 2001; Benson 2021; Orchard 2022), mas também porque as famílias

As políticas necessárias para conter o aumento da inflação têm um impacto nas famílias em toda a escala de rendimentos, pelo que é essencial apoiar os trabalhadores por conta de outrem e as suas famílias através de salários adequados.

vulneráveis à inflação são mais suscetíveis de terem perdido mais em termos de emprego por conta de outrem e de massa salarial total nas fases mais duras da crise. É evidente que são necessárias políticas para travar o aumento da inflação, mas também se deve ter em conta a forma como essas políticas afetam as famílias em toda a escala de rendimentos. Mais do que nunca, é necessário apoiar os trabalhadores por conta de outrem e as suas famílias através de salários adequados. O objetivo deste último capítulo é apresentar uma visão geral das opções políticas e das respostas à atual crise do custo de vida.

► 5.1. Políticas macroeconómicas

A partir do segundo trimestre de 2022, os bancos centrais e as autoridades monetárias de todo o mundo responderam à atual crise da inflação, nomeadamente aumentando as taxas de juro para impedir que a inflação continuasse a subir. Em 15 de junho de 2022, a Reserva Federal dos EUA aumentou as suas taxas de juro de referência em 0,75 pontos percentuais – a maior subida desde 1994 – como um primeiro passo para atingir gradualmente uma taxa de inflação de 2 por cento até 2024. Do mesmo modo, no segundo trimestre de 2022, o Banco Central Europeu (BCE) anunciou um levantamento gradual da política monetária expansionista. Subsequentemente, aumentou as taxas de juro em 0,25 pontos percentuais em julho de 2022

e em mais 0,75 pontos percentuais em setembro de 2022, o maior aumento de sempre. Tal como a Reserva Federal, o BCE também espera atingir uma taxa de inflação de 2 por cento até 2024.

Com a subida das taxas de juro, é de esperar que o custo do financiamento aumente (tal como os benefícios da poupança), que o consumo e o investimento diminuam e que a inflação pare de crescer com o abrandamento da economia. Contudo, a política monetária restritiva pode levar a resultados adversos para certos segmentos da população e desencadear um período de recessão. Os agregados familiares, por exemplo, podem ter dificuldade em pagar as dívidas, incluindo os

créditos hipotecários, cuja contração implica o maior investimento de risco para a maioria dos agregados familiares. As medidas tomadas pelo BCE em 2022 já aumentaram o custo do reembolso de uma hipoteca média em Espanha em cerca de 120 euros por mês. Esta situação é suscetível de causar dificuldades financeiras significativas às famílias com baixos rendimentos num país onde o salário mínimo bruto é de 1167 euros por mês. As taxas de juro mais elevadas aumentam o custo do serviço de crédito hipotecário e do arrendamento de uma casa, o que poderá atrasar a decisão de os jovens trabalhadores se tornarem independentes e constituírem família, contribuindo ainda mais para o envelhecimento da população. Além disso, os agregados familiares que se endividaram durante a crise da COVID-19 para poderem sobreviver enfrentam agora o duplo ónus de reembolsar as dívidas a taxas de juro mais elevadas, o que irá reduzir ainda mais o seu nível de vida. Embora os bancos centrais estejam conscientes destes riscos, o cenário alternativo de inflação contínua dos preços é considerado ainda mais indesejável.

Para os empresários, as taxas de juro mais elevadas aumentam o custo de financiamento da sua atividade, incluindo o custo de investimento. Esta situação pode afetar a criação de emprego por conta de outrem no setor privado e contribuir ainda mais para um abrandamento do crescimento económico. A criação de emprego público também pode ser afetada em períodos de política monetária restritiva. Embora as taxas de juro elevadas aumentem a atratividade da dívida pública entre os investidores, uma vez que títulos da dívida pública proporcionam um maior retorno com um risco considerado baixo, os pagamentos de juros sobre a dívida pública suportados pelos governos aumentam, o que pode acabar por desviar recursos da criação de emprego público. Para os Países de baixo e médio rendimento, o atual aumento das taxas de juro nos Estados Unidos, juntamente com a consequente valorização do dólar americano, significa que o reembolso da dívida se tornou mais caro, colocando as suas economias numa posição mais frágil, numa altura em que os seus mercados de trabalho ainda estão a recuperar dos efeitos da pandemia (Estevão 2022).

Um mecanismo através do qual uma política monetária restritiva pode impedir que a inflação continue a subir é o efeito dessa política nas expectativas de inflação e, por conseguinte, na moderação das reivindicações salariais para evitar uma espiral salários-preços² (BCE 2022). Isto porque as expectativas de preços (ou expectativas de inflação no futuro) são um elemento-chave nas negociações salariais, incluindo a negociação coletiva.³ Mas será que um mecanismo deste tipo pode contribuir para reduzir as atuais taxas de inflação? Com base em dados empíricos, o presente relatório demonstrou que os salários nominais não estão a acompanhar a inflação e que o fraco crescimento dos salários, que não acompanha o crescimento da produtividade, já salientado no *Relatório global sobre os salários 2018/19* (OIT 2018), continua a caracterizar os resultados salariais em muitos países do mundo. De facto, não há provas de uma espiral salários-preços, quer nos Países de elevado rendimento, quer nos Países de médio e baixo rendimento, a maioria dos quais ainda se encontra em níveis de emprego inferiores aos observados antes da pandemia (FMI 2022d; Orchard 2022). Parece, portanto, que grande parte do recente aumento da inflação é o

►► A diferença entre o aumento dos salários e o crescimento da produtividade do trabalho está a aumentar ainda mais – há margem para que os salários reais aumentem, não só para acompanhar a inflação, mas também para se alinharem com o crescimento da produtividade.

2 A curva de Phillips pressupõe uma relação negativa entre o desemprego e o crescimento dos salários, segundo a qual um desemprego mais baixo conduz a uma inflação mais elevada dos salários e dos preços.

3 A expectativa de uma taxa de inflação de 2 por cento em 2024 deverá certamente afetar os ajustamentos subjacentes aos acordos coletivos de trabalho atualmente negociados para os próximos dois anos. No entanto, não há muito tempo, os bancos centrais, juntamente com o FMI, apelaram a um aumento dos salários, uma vez que estes eram demasiado baixos para fazer subir a inflação para o objetivo de 2 por cento (Vieira 2016).

resultado de políticas expansionistas nos últimos anos, combinadas com o recente aumento dos preços da energia, estrangulamentos nas cadeias de abastecimento globais causados pela crise da COVID-19 e conflitos geopolíticos, nomeadamente a guerra na Ucrânia (OIT 2022c). É igualmente discutível se algumas grandes empresas terão aproveitado o ambiente inflacionista para aumentar os seus preços e lucros (Zahn 2022). Os trabalhadores por conta de outrem, em especial os que se encontram nos decis inferiores da distribuição salarial, são confrontados com preços mais elevados e crescentes resultantes de um conjunto de choques exógenos que não parecem estar relacionados com a espiral de salários. Nestas circunstâncias, o processo de negociação de futuros

ajustamentos salariais nominais deve incluir uma expectativa de preços suficientemente ampla, mas prudente. Tal poderá contribuir para salvaguardar o nível de vida das famílias – em especial das famílias com baixos rendimentos – contra futuros aumentos inesperados da inflação, evitando simultaneamente uma espiral indesejável de salários-inflação. Além disso, o relatório mostrou que a diferença entre o crescimento dos salários e o crescimento da produtividade do trabalho está a aumentar ainda mais: de facto, a diferença em 2022 é a maior desde o início do século XXI. Isto significa que há margem para que os salários reais médios aumentem, não só para acompanhar a inflação, mas também para se alinharem com o crescimento da produtividade.

► 5.2. A necessidade de reforçar os aspetos institucionais do mercado de trabalho e as políticas salariais

O relatório demonstrou como as taxas de inflação estão também a corroer o poder de compra dos trabalhadores que auferem o salário mínimo. Dado que 327 milhões de trabalhadores por conta de outrem antes da pandemia, ou seja, 19 por cento de todos os trabalhadores por conta de outrem a nível mundial, auferiam um salário mínimo horário igual ou inferior ao aplicável (OIT 2020a), um ajustamento adequado dos salários mínimos contribuiria, por si só, para melhorar significativamente o nível de vida das famílias com baixos rendimentos na atual crise do custo de vida. A importância dos salários mínimos como instrumento de redução da pobreza no trabalho é evidenciada pelo facto de 90 por cento dos Estados-membros da OIT terem sistemas de salários mínimos em vigor. Os salários mínimos podem proteger os trabalhadores com baixos salários contra perdas pesadas do poder de compra em alturas de elevada inflação. Contudo, para que este mecanismo seja eficaz, é necessário que os salários mínimos sejam ajustados regularmente para ter em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, juntamente com os fatores económicos. Este processo de ajustamento deve ser efetuado com plena participação dos parceiros sociais, em conformidade com a Convenção (n.º 131) sobre a fixação do salário mínimo, 1970. Um ajustamento dos salários mínimos contribuiria

positivamente para atenuar a atual crise do custo de vida, ao mesmo tempo que ajudaria a sustentar a procura agregada numa altura em que a economia global está a abrandar em resultado de várias crises simultâneas (OIT 2016). Vale a pena sublinhar que os salários mínimos também desempenharam um papel positivo durante a crise da COVID-19, servindo de referência em programas de subsídios salariais temporários (OIT 2020b).

Um diálogo social forte, incluindo a negociação coletiva, pode ser fundamental para conseguir ajustamentos salariais adequados durante uma crise. A condição prévia para tal é uma representação adequada das vozes dos empregadores e dos trabalhadores. No entanto, vários estudos apontaram o declínio gradual do poder sindical, acompanhado pelo aumento do poder das grandes empresas, como um fator importante subjacente ao lento crescimento dos salários reais nas últimas três décadas. O diálogo social, quer bipartido quer tripartido, desempenhou um papel fundamental na resposta imediata à crise da COVID-19 em muitos países e setores, em especial no que se refere à conceção e execução dos planos nacionais de recuperação. Foram envidados esforços consideráveis para reforçar a capacidade das instituições públicas e das organizações de empregadores e de trabalhadores para participarem nesse diálogo e alcançarem posições comuns para

enfrentar os desafios trazidos pela crise (OIT 2021c). Infelizmente, de acordo com um relatório recente da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), a filiação sindical nos países da OCDE diminuiu de cerca de 33 por cento em 1975 para 16 por cento em 2018, enquanto a percentagem de trabalhadores abrangidos por um acordo de negociação coletiva diminuiu de 46 por cento em 1985 para 32 por cento em 2017 (OCDE 2019). Nos Estados Unidos, por exemplo, a percentagem de trabalhadores abrangidos por acordos coletivos caiu de 27 por cento em 1979 para apenas 11,6 por cento em 2019 (Hirsch e Macpherson, n.d.).

A negociação coletiva e o diálogo social podem beneficiar da utilização de dados empíricos sólidos para informar as negociações bipartidas ou tripartidas. O presente relatório sublinhou a importância de utilizar dados relevantes para analisar o impacto da crise da COVID-19 nos resultados do mercado de trabalho dos trabalhadores por conta de outrem. O Capítulo 4, em particular, procurou identificar os efeitos de composição do emprego nos resultados salariais, o que permitiu uma compreensão mais exata da forma como a crise afetou os trabalhadores ao longo da distribuição salarial. Assim, verificou-se que as perdas de emprego por conta de outrem entre as mulheres foram maiores do que entre os homens, que os trabalhadores com baixos salários perderam mais emprego do que os trabalhadores com salários mais elevados e que os trabalhadores com emprego informal foram mais afetados do que os trabalhadores com emprego formal. Do ponto de vista da definição de políticas, são necessários dados empíricos sólidos e pormenorizados para orientar os parceiros sociais e as instituições do mercado de trabalho. Durante a pandemia, os serviços nacionais de estatística envidaram grandes esforços para manter a recolha regular de dados dos inquéritos, mas em vários países a cobertura dos dados até ao final de 2021 (e, por vezes, até ao primeiro semestre de 2022) não foi comparável à dos anos anteriores. Este facto foi notório, nomeadamente nas estatísticas salariais (ver Anexo I, em especial as secções relativas ao tratamento de dados). Por conseguinte, uma recomendação relevante para os decisores políticos consiste em reforçar a capacidade dos serviços nacionais de estatística – principalmente, embora não exclusivamente, nos Países de baixo e médio rendimento – para recolher informações sobre o mercado de trabalho, mesmo durante uma crise.

Tal como referido no Capítulo 3, a inflação dos preços no consumidor tem, em geral, um impacto mais negativo nas famílias com baixos rendimentos, que gastam uma parte maior do seu rendimento em bens de preço inelástico, em especial alimentação, habitação e transportes. Nalguns países, o custo de vida mais elevado enfrentado pelos agregados familiares com baixos rendimentos já é tido em conta no ajustamento do salário mínimo. Por exemplo, no Brasil, o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC), e não o índice geral de preços, é utilizado para ajustar o salário mínimo.⁴ O INPC é calculado com base num cabaz de consumo dos agregados familiares que auferem entre um e oito salários mínimos, ao passo que o índice geral de preços utiliza um cabaz de consumo dos agregados familiares que auferem até 40 salários

► Os salários mínimos podem proteger os trabalhadores com baixos salários contra perdas pesadas de poder de compra em alturas de elevada inflação. Contudo, para que este mecanismo seja eficaz, é necessário que os salários mínimos sejam ajustados regularmente para ter em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, juntamente com os fatores económicos. Este processo de ajustamento deve ser efetuado com a plena participação dos parceiros sociais.

mínimos, abrangendo assim quase todos os trabalhadores por conta de outrem, exceto os dos decis superiores. O INPC dá maior peso aos bens consumidos pelas famílias mais pobres e, desde 2011, é o índice utilizado para ajustar o salário mínimo nacional, juntamente com a variação do PIB do ano anterior. Outro exemplo de um índice diferenciado é o Índice de Preços no Consumidor dos EUA para os Trabalhadores Por Conta de Outrem de meios urbanos e Trabalhadores Administrativos (IPC-W), que é ligeiramente superior ao Índice de Preços no Consumidor para Todos os Consumidores Urbanos (IPC-U), uma vez que o primeiro considera efetivamente os trabalhadores com rendimentos baixos e médios. Nos Estados Unidos, o IPC-W é utilizado exclusivamente para ajustar as prestações da segurança social e as prestações federais por reforma, e não os ganhos dos trabalhadores por conta de outrem (nem mesmo dos que auferem o salário mínimo). Ambos os países (Brasil e Estados Unidos) fornecem exemplos de iniciativas que poderão ajudar a ajustar os salários nominais das famílias com baixos rendimentos, de modo a que – especialmente em alturas de inflação elevada e crescente – os salários reais estejam alinhados com os padrões de despesa no extremo inferior da distribuição de rendimentos.

Deve sublinhar-se que a criação de emprego formal digno constitui uma condição prévia para uma distribuição mais equitativa dos salários e dos rendimentos e é um fator essencial para um crescimento salarial equitativo e sustentável. No final de 2021, o emprego nos Países de elevado rendimento tinha recuperado para os níveis observados antes da pandemia (por vezes até os ultrapassando), tendo alguns destes países registado um aumento das ofertas de emprego (particularmente em profissões pouco e semiquualificadas), enquanto o número de pessoas à procura de emprego permaneceu estável (OIT 2022a). Nas economias de baixo e médio rendimento, o emprego ainda não recuperou para os níveis anteriores à pandemia, enquanto o emprego informal parece estar a aumentar – um efeito marcante que pode

■ A criação de emprego formal digno é um pré-requisito para uma distribuição mais equitativa dos salários e do rendimento, sendo um fator essencial para um crescimento salarial equitativo e sustentável.

durar muito para além do rescaldo da crise da COVID-19. A Recomendação (n.º 204) sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015, fornece diretrizes que podem ajudar os Países de baixo e médio rendimento a mitigar esses efeitos.

4 INPC significa Índice Nacional de Preços ao Consumidor. Existe um terceiro cabaz de bens e serviços calculado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, conhecido como cabaz do Salário Mínimo Necessário. Este cabaz revelou-se in comportável com o salário mínimo vigente, mas ajuda os decisores políticos a compreender a inflação efetiva sentida pelas famílias que ganham um salário mínimo, uma taxa que tem sido historicamente mais elevada do que a implícita no INPC (Lemos 2004).

► 5.3. Políticas de apoio às famílias, nomeadamente às mais vulneráveis, durante períodos de inflação elevada

As políticas destinadas a atenuar o impacto da crise do custo de vida nas famílias vão desde medidas dirigidas a grupos específicos, como os vales (vouchers) sujeitos a condição de recursos fornecidos às famílias com baixos rendimentos para lhes permitir adquirir bens essenciais, até intervenções mais gerais destinadas a reduzir o custo de vida de todas as famílias, como a redução (muitas vezes temporária) da tributação indireta sobre bens e serviços. Por exemplo, muitos governos, especialmente nos países da zona euro, estão a fornecer vales de energia às famílias com baixos rendimentos para as ajudar a enfrentar a atual crise energética. Em setembro de 2022, o Governo alemão anunciou um pacote de 200 mil milhões de euros para atenuar o impacto da subida dos preços da energia nas empresas e nas famílias; a medida inclui um travão nos preços do gás e uma redução do imposto sobre as vendas de combustíveis. Do mesmo modo, no mesmo mês, o Ministério das Finanças francês anunciou um pacote de 45 mil milhões de euros para proteger as famílias e as empresas dos impactos dos preços da energia. Também em França, os agregados familiares com um rendimento anual inferior a 10 800 euros têm, desde 2018, direito a vales de energia que variam entre 48 e 277 euros por mês.

Alguns países (ou blocos de países) introduziram impostos, temporários ou permanentes, sobre as empresas petrolíferas e de gás, as grandes empresas ou as famílias mais ricas, para ajudar a pagar as medidas adotadas em tempos de crise. Por exemplo, em setembro de 2022, a UE propôs um imposto inesperado sobre os produtores de combustíveis fósseis para compensar os efeitos da crise energética. Ao mesmo tempo, Espanha anunciou uma série de medidas (algumas temporárias, outras permanentes) destinadas a aumentar as receitas do Estado para ajudar a fazer face à atual crise, evitando simultaneamente prejudicar as famílias vulneráveis. Estas medidas incluíam um imposto (temporário) de 1,7 por cento sobre o património das grandes fortunas (ou seja, famílias com uma riqueza igual ou superior a 3 milhões de euros), um aumento do imposto pago pelo escalão superior de rendimentos até 2 pontos percentuais, um imposto temporário aplicado às

grandes empresas de energia e ao setor bancário e, simultaneamente, uma redução do imposto sobre o rendimento das famílias com baixos rendimentos, bem como uma redução no pagamento de impostos por parte das pequenas empresas e dos trabalhadores por conta própria isolados. No Reino Unido, em maio de 2022, foi imposta uma taxa de 25 por cento sobre os lucros das grandes empresas petrolíferas e de gás que operam no seu território, uma taxa que deverá arrecadar mais de 28 mil milhões de libras nos próximos anos. Em outubro de 2021, a OCDE concordou em introduzir uma reforma histórica no sistema orçamental internacional, que garantirá que as empresas multinacionais (EMN) estarão sujeitas a uma taxa de imposto mínima de 15 por cento a partir de 2023. O acordo abrange 136 países e jurisdições que representam mais de

►► As reduções do IVA podem atenuar o peso da inflação entre as famílias com baixos rendimentos contribuindo simultaneamente para reduzir a inflação.

90 por cento do PIB mundial e, se aplicado, poderá reafetar mais de 125 mil milhões de dólares de lucros de cerca de 100 das maiores e mais lucrativas empresas multinacionais do mundo para países de todo o mundo (OCDE 2021). Medidas como estas poderiam ajudar os governos a angariar os recursos necessários para enfrentar as atuais crises. Partindo do princípio de que os produtores de energia não transferem os seus custos mais elevados para os consumidores, essas políticas poderiam atenuar significativamente a crise do custo de vida das famílias com baixos rendimentos, sem ter um impacto negativo na inflação ou nos preços.

As reduções do imposto sobre o valor acrescentado (IVA) podem atenuar o peso da inflação entre as famílias com baixos rendimentos contribuindo simultaneamente para reduzir a inflação. Na Alemanha, por exemplo, o IVA foi reduzido durante seis meses, de 1 de julho a 31 de dezembro de 2020, como parte do pacote de estímulo à COVID-19 para promover a procura agregada. Para além de reduzir consideravelmente o custo dos bens e serviços básicos (por exemplo, a anterior taxa de IVA de 7 por cento sobre os alimentos foi reduzida para 5 por cento), estima-se que esta política tenha aumentado o PIB alemão em 0,3 por cento (Funke e Terasa 2022). Numa altura em que a atual crise do custo de vida começa a ameaçar a sobrevivência económica das famílias, vários países estão a reduzir as taxas de IVA sobre a energia.

Por exemplo, a Espanha reduziu o IVA sobre a eletricidade de 21 por cento para 5 por cento a partir de junho de 2022, enquanto o IVA sobre o gás na Alemanha foi reduzido de 19 por cento para 7 por cento a partir de agosto de 2022. A redução do IVA sobre os bens e serviços essenciais tem duas

À medida que a atual crise do custo de vida começa a ameaçar a sobrevivência económica das famílias, vários países estão a reduzir as taxas de IVA sobre a energia.

vantagens. Tal como salientado no Capítulo 4, estes são os bens que absorvem a maior parte do rendimento das famílias com baixos rendimentos, o que significa que a redução do seu custo pode ajudar estas últimas a resistir à crise. Ao mesmo tempo, a redução do IVA contribui para baixar o nível geral dos preços, que é também o objetivo de uma política monetária restritiva.

► 5.4. Combater as diferenças salariais entre homens e mulheres

O *Relatório global sobre os salários 2018/19*, que se baseou em dados de 2014-16, estimou a diferença salarial global entre homens e mulheres em cerca de 20 por cento (OIT 2018). Com base numa amostra mais reduzida de países, a presente edição sugere que as diferenças salariais entre homens e mulheres pouco se alteraram nos últimos anos, apesar dos esforços desenvolvidos por vários países em todas as regiões do mundo para reduzir a discriminação salarial e alcançar a igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Este facto reflete a complexidade da luta contra as diferenças salariais entre homens e mulheres.

É necessário fazer muito mais para reduzir as desigualdades salariais entre homens e mulheres no mundo do trabalho. Isto inclui abordar a parte da diferença salarial entre homens e mulheres que pode ser explicada em termos dos atributos das mulheres no mercado de trabalho, ou seja, melhorando

a situação educacional das mulheres e lutando por uma distribuição mais equitativa de mulheres e homens em todas as profissões e atividades económicas. Isto também inclui a abordagem de outros fatores subjacentes às diferenças salariais entre homens e mulheres – nomeadamente reduzindo as diferenças salariais relacionadas com a maternidade, aumentando as remunerações em setores e atividades económicas subvalorizados e altamente feminizados, assim como implementando o enquadramento legal e as políticas que aumentem a transparência salarial ao nível da empresa com vista a eliminar a discriminação salarial. A Coligação Internacional para a Igualdade Salarial, uma iniciativa conjunta lançada pela OIT, a ONU Mulheres e a OCDE em setembro de 2017, conseguiu chegar aos governos, aos parceiros sociais e a um número considerável de empresas do setor privado no âmbito da sua missão de salário igual para trabalho de igual valor.⁵ Esta e outras iniciativas semelhantes permitem aos

5 Ver <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/>.

países de todo o mundo aprender com exemplos bem sucedidos de como medir e monitorizar as diferenças salariais a nível nacional, familiarizar-se com os instrumentos que algumas das principais economias estão a aplicar e compreender quais são os mais eficazes para reduzir a discriminação salarial entre homens e mulheres.

Ao enfrentar as desigualdades de género no mundo do trabalho, é importante ter em conta uma possível consequência da crise da COVID-19, nomeadamente uma maior diferença de género no emprego, em especial nos Países de baixo e médio rendimento (OIT 2022a). Quando as mulheres

abandonam o mercado de trabalho, têm menos probabilidades do que os homens de reingressar; além disso, as mulheres têm menos probabilidades do que os homens de encontrar um emprego (OIT 2017a). O agravamento das diferenças entre homens e mulheres no emprego pode também enfraquecer o poder de negociação das mulheres no mercado de trabalho, em especial nos Países de baixo e médio rendimento, onde tendem a predominar os empregos mal remunerados. Tal contribuiria, sem dúvida, para manter ou mesmo aumentar as diferenças salariais entre homens e mulheres, o que poderia tornar-se um dos efeitos duradouros da crise da COVID-19.

► 5.5. O papel do multilateralismo

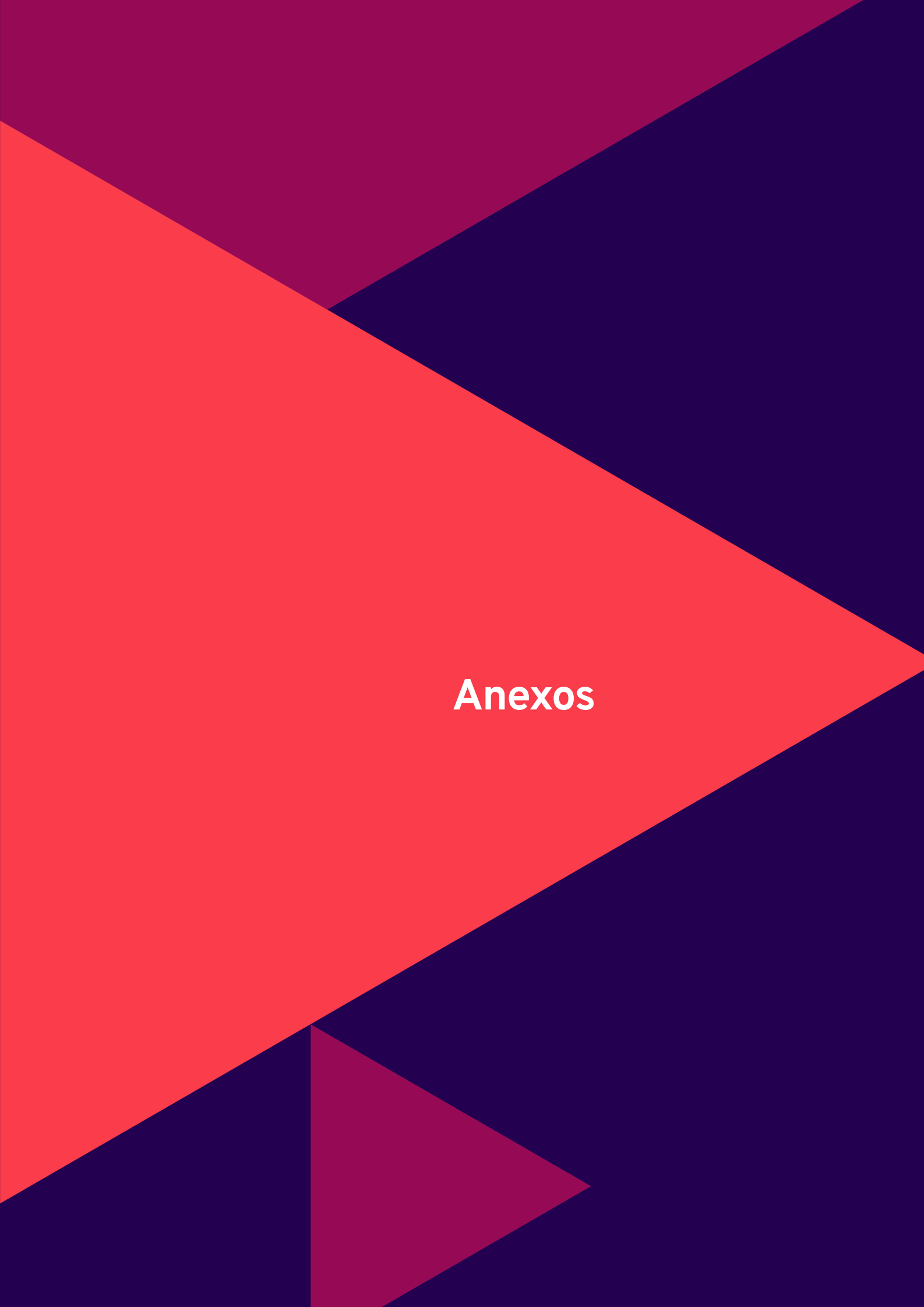
Embora os preços já estivessem a subir antes do início da guerra na Ucrânia, é inquestionável que o conflito contribuiu para o aumento das taxas de inflação, sobretudo entre os países que dependem fortemente do fornecimento de petróleo e gás da Federação Russa. Um prolongamento da guerra poderia impedir os resultados esperados em termos de produtividade e arrastar as grandes economias, especialmente as da zona euro, para uma recessão. Nestas circunstâncias, apesar da necessidade de canalizar a despesa pública para medidas de apoio às famílias com baixos rendimentos, é também importante considerar o investimento público na promoção de fontes de energia que sejam uma alternativa viável aos combustíveis à base de carbono. Isto poderia, por si só, ser uma forma de aumentar o emprego por conta de outrem em novos setores, mas, mais importante ainda, ajudaria a aumentar a estabilidade global, reduzindo a dependência de fontes de energia geopoliticamente sensíveis e facilitando uma transição justa para uma economia eficiente em termos de recursos.

Embora a recente crise sanitária e a guerra na Ucrânia pareçam ser os principais fatores de incerteza no momento atual, o facto é que, nas últimas duas décadas, o mundo tem vindo a caminhar numa direção que põe em risco a perspetiva de alcançar a prosperidade e a paz para todos, tal como preconizado pela Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável. Os 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável visam um mundo sem pobreza extrema e com

oportunidades iguais para todos concretizarem o seu potencial. O financiamento global e a mobilização de recursos são fundamentais para alcançar estes objetivos e, embora a comunidade internacional tenha prestado até agora um apoio considerável, é necessário fazer mais.

Os efeitos negativos das alterações climáticas; o aumento das desigualdades; a pobreza, a discriminação, a violência e a exclusão sofridas por milhões de pessoas, incluindo a discriminação de que as mulheres e as raparigas continuam a ser vítimas em muitas partes do mundo; a falta de vacinas e de acesso a saneamento adequado e a cuidados de saúde essenciais para todos; e o crescente fosso digital entre os países pobres e os países mais ricos – todos estes fatores podem contribuir para conflitos económicos, sociais e políticos que ameaçam a própria existência da humanidade.

Assim, em 2021, o Secretário-geral das Nações Unidas apresentou agenda de proposta de iniciativas-chave, agrupadas em 12 compromissos, que, no seu conjunto, procuram reafirmar a solidariedade global como forma de ultrapassar as crises. O título do documento, *A Nossa Agenda Comum*, inclui o reforço do trabalho digno como uma destas ações-chave (ONU 2021). A criação de emprego por conta de outrem digno, juntamente com políticas para assegurar salários adequados, relevantes para vários dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, pode dar um contributo vital para alcançar a justiça social.



Anexos



► Anexo I. Fontes de dados de inquéritos trimestrais, padrões de despesa dos agregados familiares e tratamento dos dados

Fontes de dados dos inquéritos trimestrais

País	Região	Períodos disponíveis	Nome do inquérito	Instituição responsável pelo inquérito
Angola	África	T1 2019 e T1 2021	Inquérito ao Emprego em Angola	Instituto Nacional de Estatística
Argentina	Américas	T1 2019 e T1 2021, todos os trimestres	Encuesta Permanente de Hogares (Inquérito Permanente aos Agregados Familiares)	Instituto Nacional de Estatística e Censos
Bolívia (Estado Plurinacional)	Américas	T1 2019 e T1 2021, todos os trimestres	Encuesta Continua de Empleo (Inquérito Contínuo ao Emprego)	Instituto Nacional de Estatística
Botsuana	África	T3 2019, T4 2019, T1 2020 e T4 2020	Inquérito com vários tópicos aos agregados familiares	Instituto de Estatística do Botsuana
Brasil	Américas	T1 2019 e T1 2021, todos os trimestres	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
Canadá	Américas	M1 2019 a M6 2022, todos os meses	Inquérito à População Ativa	Instituto de Estatística do Canadá
Colômbia	Américas	M1 2019 a M6 2022, todos os meses	Gran Encuesta Integrada de Hogares (Grande Inquérito Integrado aos Agregados Familiares)	Departamento Administrativo Nacional de Estatística
Costa Rica	Américas	T1 2019 a T1 2022, todos os trimestres	Encuesta Continua de Empleo (Inquérito ao Emprego Contínuo)	Instituto Nacional de Estatística e Censos
Equador	Américas	T1 2019 a T1 2022, todos os trimestres	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Inquérito Nacional ao Emprego, ao Desemprego e ao Subemprego)	Instituto Nacional de Estatística e Censos
Estados Unidos da América	Américas	M1 2019 a M6 2022, todos os meses	Current Population Survey (Inquérito Corrente à População)	Gabinete de Estatísticas do Trabalho
Eswatini	África	2016 e 2021, anual	Inquérito à População Ativa	Instituto Central de Estatística de Eswatini
Filipinas	Ásia e Pacífico	T1 2019 a T3 2021, todos os trimestres	Inquérito à População Ativa	Autoridade Estatística das Filipinas
França	Europa e Ásia Central	T1 2019 a T4 2020, todos os trimestres	Enquête sur l'emploi, le chômage et l'inactivité (Inquérito ao Emprego, ao Desemprego e à Inatividade)	Instituto Nacional de Estatística e Estudos Económicos
Grécia	Europa e Ásia Central	T1 2019 a T4 2020, todos os trimestres	Inquérito à População Ativa	Autoridade Estatística Helénica
Guiana	Américas	T1 2019 a T4 2019, T1 2020, T1 2021,	Inquérito à População Ativa	Gabinete de Estatística
Indonésia	Ásia e Pacífico	2019 a 2021, T1 e T3 apenas por ano	Inquérito Nacional à População Ativa	Instituto de Estatística da Indonésia
Itália	Europa e Ásia Central	T1 2019 a T4 2020, todos os trimestres	Rilevazione sulle Forze di Lavoro (Inquérito à População Ativa)	Instituto Nacional de Estatística

País	Região	Períodos disponíveis	Nome do inquérito	Instituição responsável pelo inquérito
Mali	África	2018 e 2020, anual	Enquête Modulaire et Permanente auprès des Ménages (Inquérito modular e permanente aos agregados familiares)	Instituto Nacional de Estatística
México	Américas	T1 2019 a T1 2022, todos os trimestres	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (Inquérito Nacional às Profissões e ao Emprego)	Instituto Nacional de Estatística e Geografia
Mongólia	Ásia e Pacífico	T1 2019 a T4 2020, todos os trimestres	Inquérito à População Ativa	Instituto Nacional de Estatística da Mongólia
Panamá	Américas	2019, 2020 e 2021, anual	Encuesta de Mercado Laboral (Inquérito ao mercado de trabalho)	Instituto Nacional de Estatística e Censos
Paraguai	Américas	T1 2019 a T1 2022, todos os trimestres	Encuesta Permanente de Hogares Continua (Inquérito permanente e contínuo aos agregados familiares)	Instituto Nacional de Estatística
Peru	Américas	T1 2019 a T1 2022, todos os trimestres	Encuesta Nacional de Hogares sobre Condiciones de Vida y Pobreza (Inquérito Nacional aos Agregados Familiares sobre as Condições de Vida e a Pobreza)	Instituto Nacional de Estatística e Informática
Portugal	Europa e Ásia Central	T1 2019 a T1 2022, todos os trimestres	Inquérito ao Emprego – Condição Perante o Trabalho	Instituto Nacional de Estatística (Portugal)
Reino Unido	Europa e Ásia Central	T1 2019 a T4 2021, todos os trimestres	Inquérito à População Ativa	Instituto Nacional de Estatística
República Dominicana	Américas	T1 2019 a T1 2022, todos os trimestres	Encuesta Nacional Continua de Fuerza de Trabajo (Inquérito Nacional Contínuo à População Ativa)	Banco Central da República Dominicana
Sérvia	Europa e Ásia Central	T1 2019 a T4 2021, todos os trimestres	Inquérito à População Ativa	Serviço de Estatística da República da Sérvia
Suíça	Europa e Ásia Central	T1 2019 a T4 2021, todos os trimestres	Enquête suisse sur la population active (Inquérito à População Ativa da Suíça)	Serviço Federal de Estatística
Tailândia	Ásia e Pacífico	T1 2019 a T4 2021, todos os trimestres	Inquérito à População Ativa	Instituto Nacional de Estatística da Tailândia
Uruguai	Américas	T1 2019 a T4 2021, todos os trimestres	Encuesta Continua de Hogares, (Inquérito Contínuo aos Agregados Familiares)	Instituto Nacional de Estatística
Vietname	Ásia e Pacífico	T1 2019 a T1 2022, todos os trimestres	Inquérito à População Ativa	Gabinete Geral de Estatística, Ministério do Planeamento e Investimento

Processamento dos dados dos inquéritos

No quadro acima, "T" significa "trimestre" e "M" significa "mês". Assim, "T1 2019" designa o primeiro trimestre de 2019 e "M1 2019" designa janeiro de 2019.

► Para todas as estimativas, o primeiro trimestre (ou mês ou ano) nos dados é considerado como o período de base. Na maioria dos casos,

trata-se do primeiro trimestre de 2019 (ou de janeiro de 2019 no caso do Canadá, da Colômbia e dos Estados Unidos).

► O Canadá, a Colômbia e os Estados Unidos fornecem dados todos os meses. As estimativas trimestrais para estes países são obtidas através da média dos três meses de um trimestre.

No entanto, antes de calcular a média, cada estimativa mensal é ponderada pelo IPC mensal correspondente. Por conseguinte, as estimativas trimestrais em termos reais baseiam-se na média das estimativas mensais em termos reais.

- A França, o Reino Unido e os Estados Unidos fornecem informações sobre salários a partir de uma amostra selecionada aleatoriamente entre os trabalhadores por conta de outrem (todos os trimestres, no caso da França ou do Reino Unido; todos os meses, no caso dos Estados Unidos). Este grupo selecionado aleatoriamente (os elegíveis) foi utilizado para estimar medidas de distribuição (tais como médias, quintis, decis e diferenças salariais). Para as outras estimativas (nomeadamente a massa salarial total), o objetivo foi sempre o de considerar a amostra completa. Isto foi conseguido através da imputação dos salários das pessoas que não foram selecionadas para declarar os ganhos no inquérito (os não elegíveis). A imputação baseou-se numa especificação Mincer alargada que teve em conta todas as informações disponíveis sobre o mercado de trabalho e os dados pessoais. A estimativa da massa salarial total obtida utilizando a amostra completa (com valores imputados) e a obtida utilizando apenas o grupo elegível eram praticamente as mesmas. Decidimos utilizar apenas os inquiridos elegíveis na população com ponderações de frequência (pesos) adequadas.
- Os dados do inquérito para o Estado Plurinacional da Bolívia estão completos para todos os trimestres do 1.º trimestre de 2019 ao 1.º trimestre de 2021. No entanto, os trimestres T2 2020, T3 2020 e T4 2020 têm uma dimensão de dados significativamente menor: enquanto o inquérito no T1 2020 recolhe dados de 7,2 milhões de indivíduos com idades compreendidas entre os 15 e os 71 anos, em cada um dos trimestres do T2 2020 ao T4 2020 o número de indivíduos abrangidos desce para 5,3 milhões. Tal deveu-se provavelmente às restrições impostas em resposta à pandemia de COVID-19, que afetaram a recolha de dados do inquérito. Para garantir a mesma representatividade da amostra – e a comparabilidade com outros trimestres – utilizámos a informação do 1.º trimestre de 2020 e estimámos a probabilidade de cada indivíduo figurar na amostra do 1.º trimestre de 2020 no que diz respeito à idade, educação, sexo, localização regional e outras
- variáveis que refletem as características individuais não respeitantes à situação no mercado de trabalho. Estas ponderações foram aplicadas aos dados relativos ao 2.º trimestre de 2020, ao 3.º trimestre de 2020 e ao 4.º trimestre de 2020 para que as amostras tivessem a dimensão que teriam na ausência da pandemia. Isto permitiu estimar a massa salarial total em todos os trimestres de uma forma comparável ao longo do tempo.
- Os dados do inquérito para a Guiana fornecem informações para trimestres irregulares de 2019 a 2021. Tendo em conta que, para 2020 e 2021, faltam alguns trimestres, não é possível estimar as tendências completas para este país. Por conseguinte, o relatório fornece estimativas apenas para os trimestres disponíveis entre 2019 e 2021.
- Os dados do inquérito para o Paraguai estão em falta para o 2.º trimestre de 2020 e o 3.º trimestre de 2020, pelo que foram utilizados os dados do 4.º trimestre de 2020 para completar a sequência. O mesmo se aplica aos dados do inquérito para o 2.º trimestre de 2021, sendo o 1.º trimestre de 2021 utilizado para completar a série. Isto permite obter um conjunto completo de informações desde o 1.º trimestre de 2019 até ao 4.º trimestre de 2021.
- Os dados do inquérito para as Filipinas fornecem informações até ao terceiro trimestre de 2021. Para completar a sequência, pegámos nos salários do terceiro trimestre de 2021 e aplicámos o IPC correspondente para emular os salários do quarto trimestre de 2021 e emular o último trimestre em falta.
- Os dados do inquérito para a Suíça são apresentados tanto em formato trimestral como anual. Os dados trimestrais permitem estimar corretamente as tendências do emprego, mas não incluem informações sobre os ganhos. Os dados anuais permitem obter informações salariais para cada trimestre do ano e podem ser utilizados para estimar as tendências salariais entre trimestres. No entanto, não podem ser utilizados para estimar as tendências do emprego porque a sazonalidade tem impacto na dimensão da amostra inquirida em determinadas alturas do ano. Por conseguinte, as estimativas das tendências salariais para a Suíça neste relatório baseiam-se nos dados

anuais, enquanto as estimativas das tendências do emprego se baseiam nos dados trimestrais.

- Os dados do inquérito para a Tailândia fornecem informações até ao segundo trimestre de 2021. Para completar a sequência, utilizámos os salários deste último trimestre disponível e imputámos os salários no 3.º trimestre de 2021 e no 4.º trimestre de 2021 utilizando medidas adequadas do IPC.
- Os dados do inquérito do Reino Unido relativos ao 2.º trimestre de 2019, 3.º trimestre de 2019, 4.º trimestre de 2019, 2.º trimestre de 2021, 3.º

trimestre de 2021 e 4.º trimestre de 2021 não incluem dados salariais, mas incluem todas as outras informações dos trabalhadores. Para obter as tendências do emprego e dos salários, utilizámos os dados salariais do 1.º trimestre de 2019 para imputar as informações relativas ao 2.º e ao 4.º trimestre de 2019 com os deflatores do IPC adequados. Fizemos o mesmo com os dados do primeiro trimestre de 2021 para imputar a informação salarial para o resto do ano.

Fontes de dados sobre padrões de despesa por rendimento do agregado familiar

A Figura 3.8 do Capítulo 3 mostra em que medida o custo de vida aumentou para as famílias em cada decil da distribuição de rendimentos. Estas estimativas foram construídas aplicando o aumento do custo de vida de abril de 2021 a abril de 2022 – utilizando as estimativas do IPC específicas

para cada item publicadas pelo FMI – aos padrões de despesa das famílias em diferentes decis da distribuição de rendimentos. O quadro seguinte mostra as fontes de dados utilizadas para identificar os padrões de despesa das famílias ao longo da distribuição de rendimentos.

País	Região	Ano(s)	Fonte
África do Sul	África	2022	“What South Africans Spend on Groceries, Rent, and Other Items Each Month – Based on What They Earn” (BusinessTech, 11 de maio de 2022)
Argentina	Américas	2018	Encuesta Nacional de Gastos de los Hogares 2017-2018: Resultados preliminares [Inquérito Nacional às Despesas dos Agregados Familiares 2017-2018: Conclusões preliminares] (Instituto Nacional de Estadística e Censos, 2019)
Canadá	Américas	2021	Household Spending, Canada, Regions and Provinces (instituto de Estadística do Canadá, 22 de janeiro de 2021)
Espanha	Europa e Ásia Central	2021	Total Expenditure, Average Expenditure and Distribution of Household Expenditure (Instituto Nacional de Estadística)
Estados Unidos da América	Américas	2020	Consumer Expenditures in 2020 (Gabinete de Estatísticas do Trabalho)
França	Europa e Ásia Central	2017	Structure des dépenses des ménages selon le niveau de vie: Données annuelles de 2001 à 2007 [Estrutura das despesas dos agregados familiares de acordo com o seu nível de vida: dados anuais para 2001-07] (Instituto Nacional de Estadística e Estudios Económicos)
México	Américas	2020	Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020 [Inquérito Nacional aos Rendimentos e Despesas dos Agregados Familiares 2020] (Instituto Nacional de Estadística e Geografía)
Mongólia	Ásia e Pacífico	2002-03	Main Report of Household Income and Expenditure Survey/Living Standards Measurement Survey, 2002-2003 (Instituto Nacional de Estadística, Banco Mundial e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2004)
Reino Unido	Europa e Ásia Central	2020/21	Average Weekly Household Expenditure Breakdown in the United Kingdom in 2020/21, by Income Decile and Category (Statista)
Suíça	Europa e Ásia Central	2015-17	Enquête sur le budget des ménages 2015-2017: Résultats et tableaux commentés (Instituto Federal de Estadística, 2022)

Tratamento dos dados relativos aos padrões de despesa por rendimento do agregado familiar

Todos os países, exceto a Argentina, o Canadá e o Reino Unido, fornecem informações para cada item da despesa e para cada decil da distribuição de rendimentos do agregado familiar. A Argentina, o Canadá e o Reino Unido fornecem informações

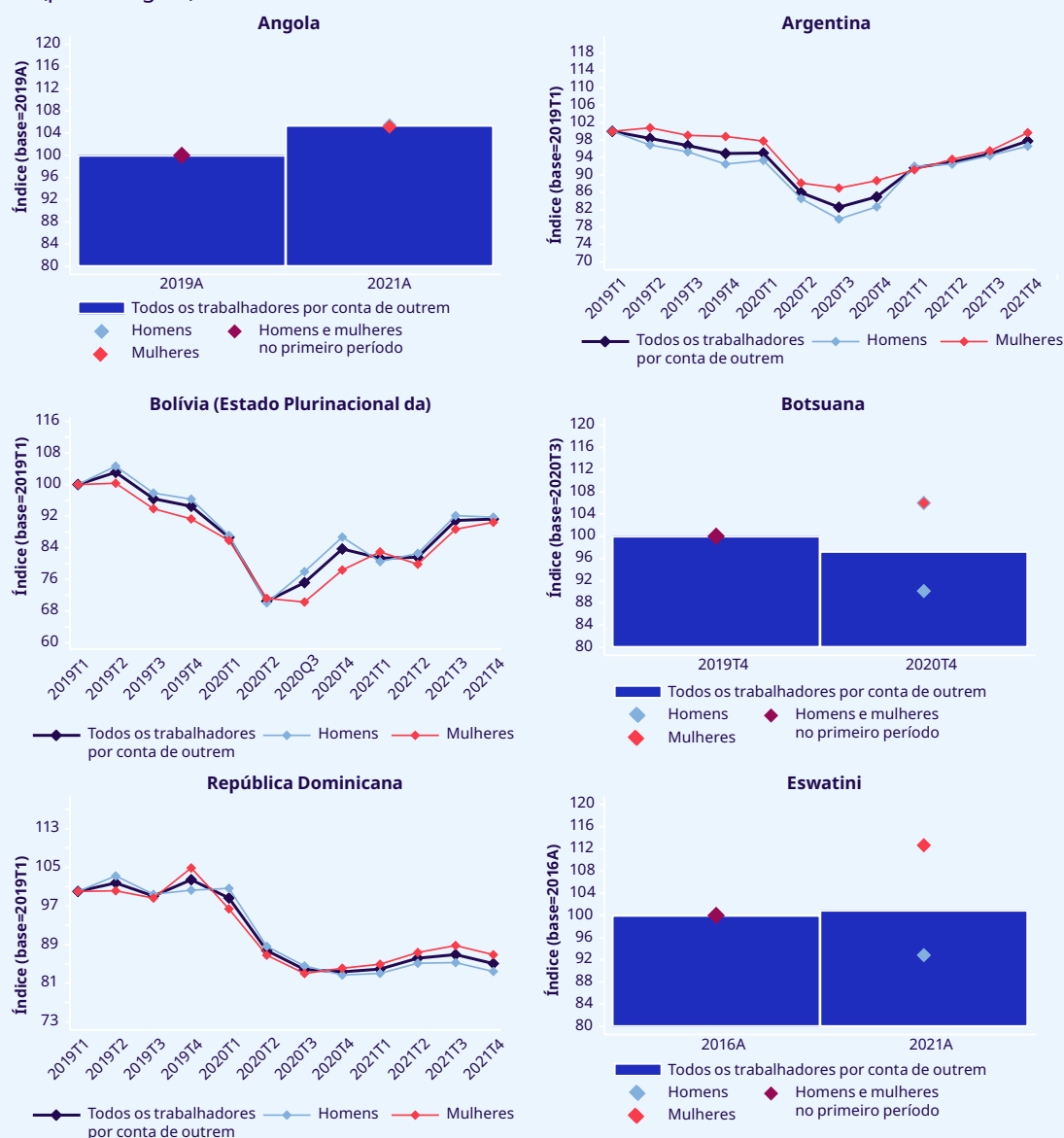
sobre os padrões de despesa em quintis. Para estes três países, interpolámos entre quintis para projetar uma série exata em cada decil da distribuição dos rendimentos dos agregados familiares.

► Anexo II. Evolução da massa salarial total em 2020, 2021 e nos dois primeiros trimestres de 2022

Este anexo complementa a figura 3.12 da secção 3.7. Os gráficos abaixo traçam a evolução da massa salarial total – para todos os trabalhadores por conta de outrem, bem como para homens e mulheres separadamente – desde o primeiro trimestre de 2019 até ao último trimestre com dados disponíveis, que pode ser o último trimestre de 2020, o último

trimestre de 2021 ou o primeiro ou segundo trimestre de 2022. Os gráficos abrangem apenas os países que não foram incluídos na figura 3.12. São gráficos de barras se a frequência dos dados for anual ou irregular entre trimestres, e gráficos de linhas que mostram as tendências em todos os outros casos.

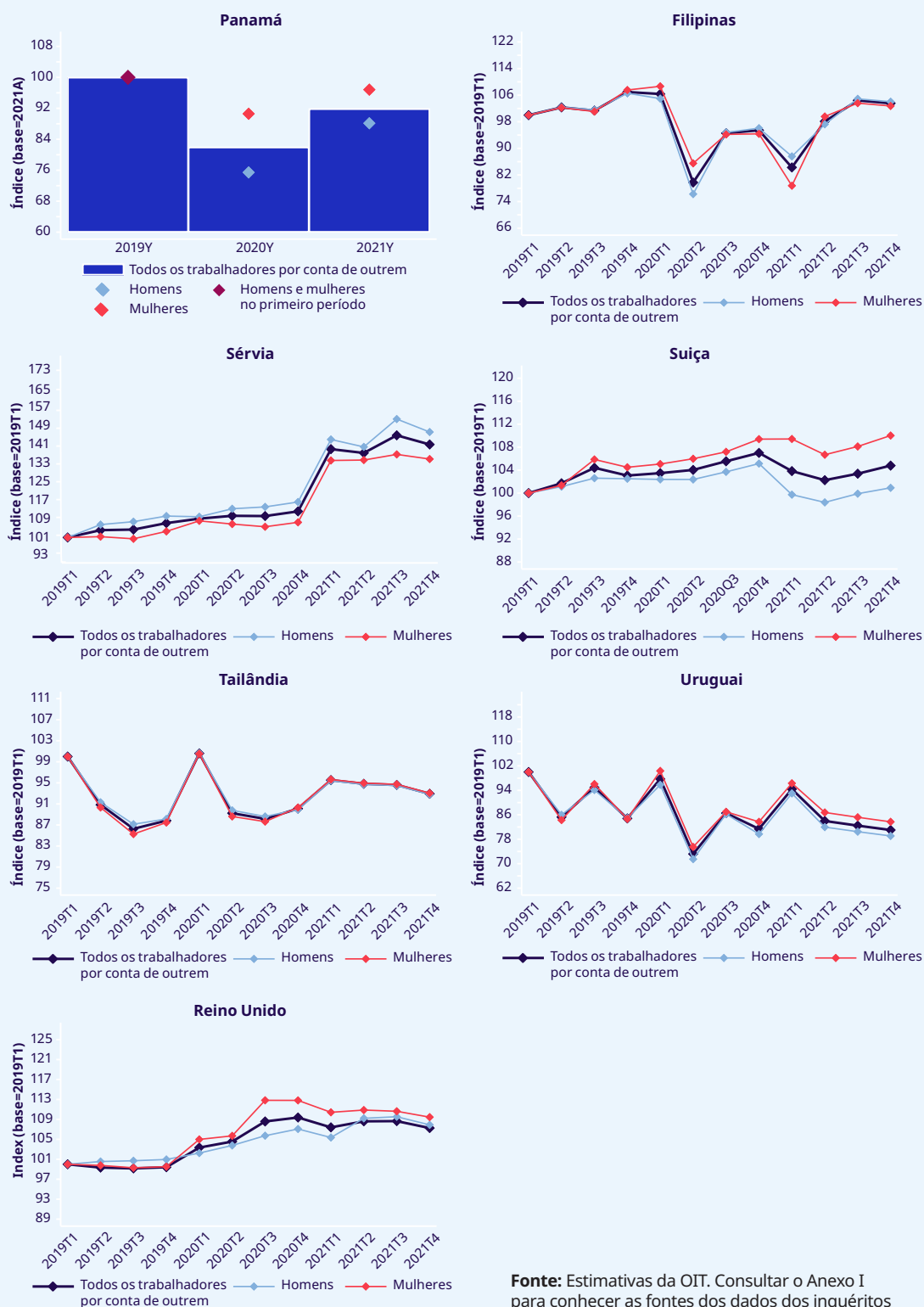
► **Figura A2.1 Evolução da massa salarial total, por sexo, em países seleccionados, 2019-22 (percentagem)**



► Figura A2.1 (cont.)



► Figura A2.1 (concl.)



Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para conhecer as fontes dos dados dos inquéritos utilizados no presente relatório.

► Anexo III. Decomposição das alterações na massa salarial total e estimativa das alterações no emprego e nos rendimentos ao longo da distribuição salarial

(A) Decomposição das alterações na massa salarial total ao longo do tempo

A massa salarial total de um determinado país é definida como a soma dos ganhos totais originados por todos os trabalhadores por conta de outrem desse país num determinado momento. Por exemplo, se o número total de trabalhadores por conta de outrem no país Z em janeiro do ano Y for de 1 milhão e o seu salário médio em janeiro desse ano for de 100 unidades monetárias locais, a massa salarial total no país Z em janeiro do ano Y é de 100 milhões de unidades monetárias locais. Em termos genéricos, se EMP_t representa o número total de trabalhadores por conta de outrem no momento t para um determinado país e W_t representa os ganhos médios (nominais ou observados) durante o período entre o momento 0 e o momento t (por exemplo, durante um ano), a massa salarial total, MST_t , em termos nominais no momento t nesse país é dada pela seguinte equação:

$$MST_t = EMP_t \cdot w_t^n \quad (1)$$

A equação (1) pode ser utilizada para estimar a variação da massa salarial nominal total entre um período de base (tempo 0) e o tempo t . Por exemplo, a alteração na massa salarial total em 2021 para qualquer país relativamente à sua massa salarial total em 2019 (o ano de referência) seria dada por:

$$\Delta MST_{0,t}^{\text{Nominal}} = \left\{ \frac{EMP_t \cdot w_t^n - EMP_0 \cdot w_0^n}{EMP_0 \cdot w_0^n} \right\} \quad (2)$$

Continuando com o exemplo anterior, se o número de trabalhadores por conta de outrem no momento t se mantiver igual ao do ano de referência, mas os ganhos no momento t tiverem aumentado para 110 unidades monetárias locais, a massa salarial total aumentou, em média, 10 por cento durante o

período intermédio em relação ao ano de referência. Em geral, a variação da massa salarial total expressa pela equação (2) é a soma de três componentes: uma contribuição devida à variação do número de trabalhadores por conta de outrem durante o período até ao momento t ; uma contribuição devida à variação da inflação durante esse período; e uma contribuição devida à variação dos ganhos nominais durante esse período. Se α_t representar o aumento do salário nominal entre o momento 0 e o tempo t , e π_t representar o aumento dos níveis de preços e entre o salário nominal (w^n) e o salário real (w^R) durante esse período pode ser expressa da seguinte forma:

$$w_t^R = w_t^n \cdot (1 - \pi_t) \quad \text{e} \quad w_t^n = w_0^n \cdot (1 + \alpha_t) \quad (3)$$

portanto,

$$w_t^R = w_0^n \cdot (1 + \alpha_t) \cdot (1 - \pi_t)$$

A equação (3) fornece uma relação entre os ganhos reais e nominais e, juntamente com a equação (2), pode ser utilizada para obter uma equação para a variação da massa salarial total em termos reais entre o tempo 0 (o período de base) e o tempo t , nomeadamente:

$$\Delta MST_{0,t}^{\text{Real}} = \left\{ \frac{\{ (EMP_t - EMP_0) \cdot w_0^n \} + \{ EMP_t \cdot \alpha_t \cdot w_0^n \} - \{ EMP_t \cdot \pi_t \cdot (1 + \alpha_t) \cdot w_0^n \}}{EMP_0 \cdot w_0^n} \right\} \quad (4)$$

A equação (4) mostra que ao decompor a variação da massa salarial real total entre algum ano base e um ano posterior, os efeitos da inflação e das variações nominais não podem ser totalmente destrinchados – ou, para ser mais preciso, a forma como a inflação tem impacto na massa salarial total inclui também os efeitos da inflação sobre a variação nominal expressa por α_t . Este termo pode ser construído usando a seguinte expressão: $\alpha_t = (w_t^n / w_0^n) - 1$, while $\pi_t = (CPI_t / CPI_0) - 1$ em que CPI_t é

o índice de preços no consumidor no momento t . Usando a equação (4), procedemos, portanto, da seguinte forma:

- Com base nos ganhos mensais dos trabalhadores por conta de outrem ao longo do ano, foi estimada a massa salarial total em 2019 e utilizada como referência de comparação para determinar as alterações em 2020, 2021 e 2022. No caso de 2022, os dados só estão disponíveis até ao primeiro ou segundo trimestre, pelo que a comparação foi efetuada com os trimestres correspondentes de 2019.
- Uma vez que 2019 é o ano de referência, a massa salarial total em termos reais ou nominais para 2019 é igualmente utilizada como base de referência. Para os outros três anos, a estimativa da massa salarial total é ajustada em função da inflação. A massa salarial total em 2019 é o denominador na expressão do lado direito da equação (4).
- As estimativas de cada componente da expressão do lado direito da equação (4) identificam as contribuições devidas ao emprego, à variação nominal e à inflação para as da massa salarial total.

O método de decomposição acima descrito foi utilizado para obter as estimativas apresentadas nas figuras 3.13 e 3.14 da secção 3.8, assim como no Anexo II.

(B) Decomposição da massa salarial total na distribuição salarial ao longo do tempo

O emprego e os ganhos (nominais e reais) podem mudar de forma diferente ao longo do tempo em diferentes locais da distribuição salarial. Estas alterações foram estimadas da seguinte forma:

1. Utilizando o ano de referência de 2019, os trabalhadores por conta de outrem foram ordenados de acordo com os seus ganhos mensais e foram criados j grupos de igual dimensão. Por exemplo, se estes grupos de dimensão igual forem quintis, cada um incluirá 20 por cento dos trabalhadores por conta de outrem da população e j será igual a 5. Cada grupo está associado a um limiar superior e inferior de ganhos mensais (reais).

2. Uma vez estimados os limiares no ano de referência (2019), estes podem ser utilizados para dividir a população de trabalhadores por conta de outrem observada nos inquéritos de acompanhamento (mensais, trimestrais ou anuais), mas com os limiares de 2019 em função da inflação. Por exemplo, se em 2019 o quintil mais baixo ganhasse entre 10 e 100 unidades monetárias locais e a inflação em 2020 fosse de 1 por cento, os limiares em 2020 para este grupo com salários mais baixos seriam de 10,1 e 101 unidades monetárias locais.

3. Após a obtenção dos limiares para os anos seguintes, a população de trabalhadores por conta de outrem de cada ano foi dividida em j grupos. Foram utilizados os ganhos mensais reais para identificar quem se enquadra em cada um dos grupos nos anos seguintes. No ano de referência, os grupos têm a mesma dimensão (por exemplo, se $j = 5$, são grupos que contêm 20 por cento dos trabalhadores por conta de outrem cada), mas nos anos seguintes a dimensão de cada grupo pode mudar. Por conseguinte, após o ano de base, os grupos são designados por ordem crescente como primeiro, segundo, terceiro, quarto e de topo na escala salarial.

4. Para 2019, foi estimado o número total de trabalhadores por conta de outrem em cada grupo, o salário nominal médio e o salário real médio.

5. A alteração do emprego foi estimada para os anos seguintes, comparando a percentagem de cada grupo no emprego total com a percentagem do grupo correspondente em 2019.

6. As alterações nos salários nominais e reais foram estimadas comparando o salário médio de cada grupo em 2019, 2020 ou 2021 com o salário médio no ano seguinte, ou seja, 2020, 2021 ou 2022.

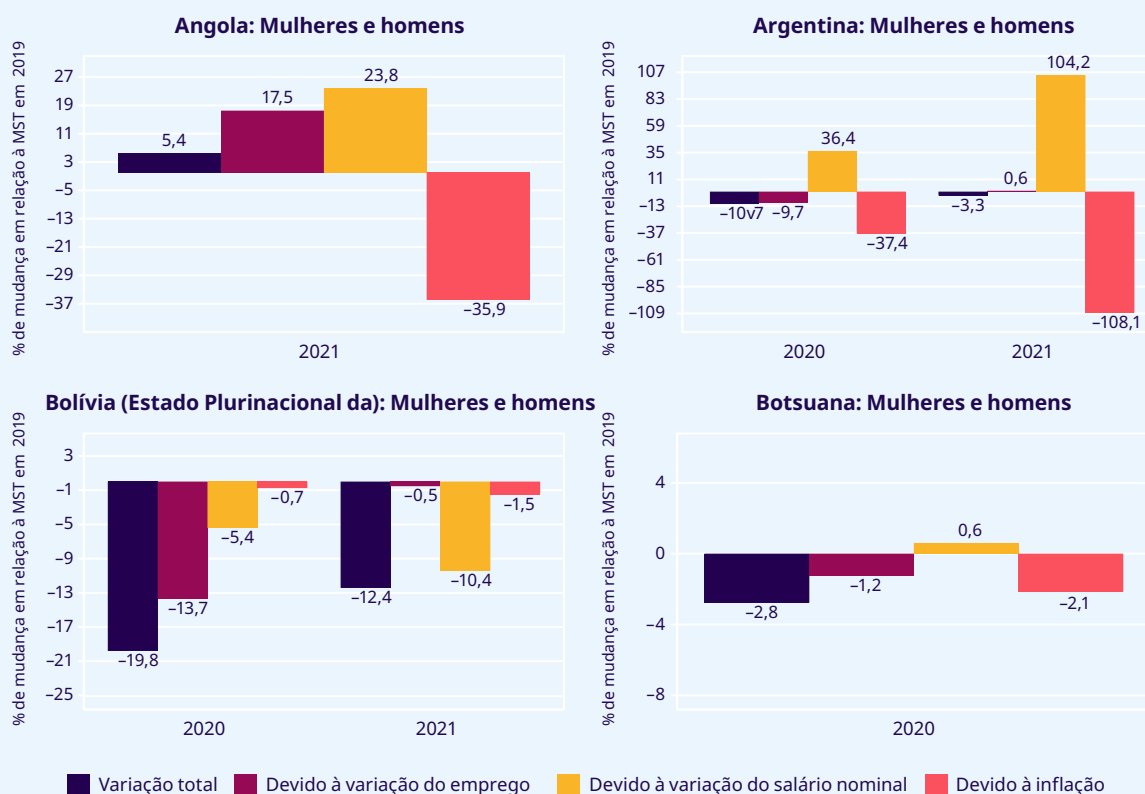
O método acima descrito para estimar as variações do emprego e dos salários mensais nominais e reais foi utilizado para obter as estimativas apresentadas nas figuras 3.15 e 3.16 da secção 3.9.

► Anexo IV. Decomposição da variação da massa salarial total para 2020 e 2021

Este anexo complementa as figuras 3.13 e 3.14 do capítulo 3. Os gráficos apresentam uma decomposição da variação da massa salarial real total entre 2019 e 2020, e entre 2019 e 2021 (para os países que, no momento da redação do presente relatório, já tinham divulgado dados relativos a 2021). A decomposição mostra as contribuições para a variação da massa salarial total (MST) devidas a alterações no emprego total (incluindo

alterações no número de postos de trabalho e no número de horas trabalhadas) e a alterações reais e nominais nos salários horários. Enquanto os gráficos da figura A4.1, painel A, apresentam uma decomposição para todos os trabalhadores por conta de outrem, o painel B apresenta estimativas desagregadas por sexo. Os gráficos dos dois painéis mostram apenas os países que não foram incluídos nas figuras 3.13 e 3.14.

► Figura A4.1, Painel A. Decomposição da variação da massa salarial total para 2020, 2021, em países selecionados (percentagem)



► Figura A4.1, painel A (cont.)

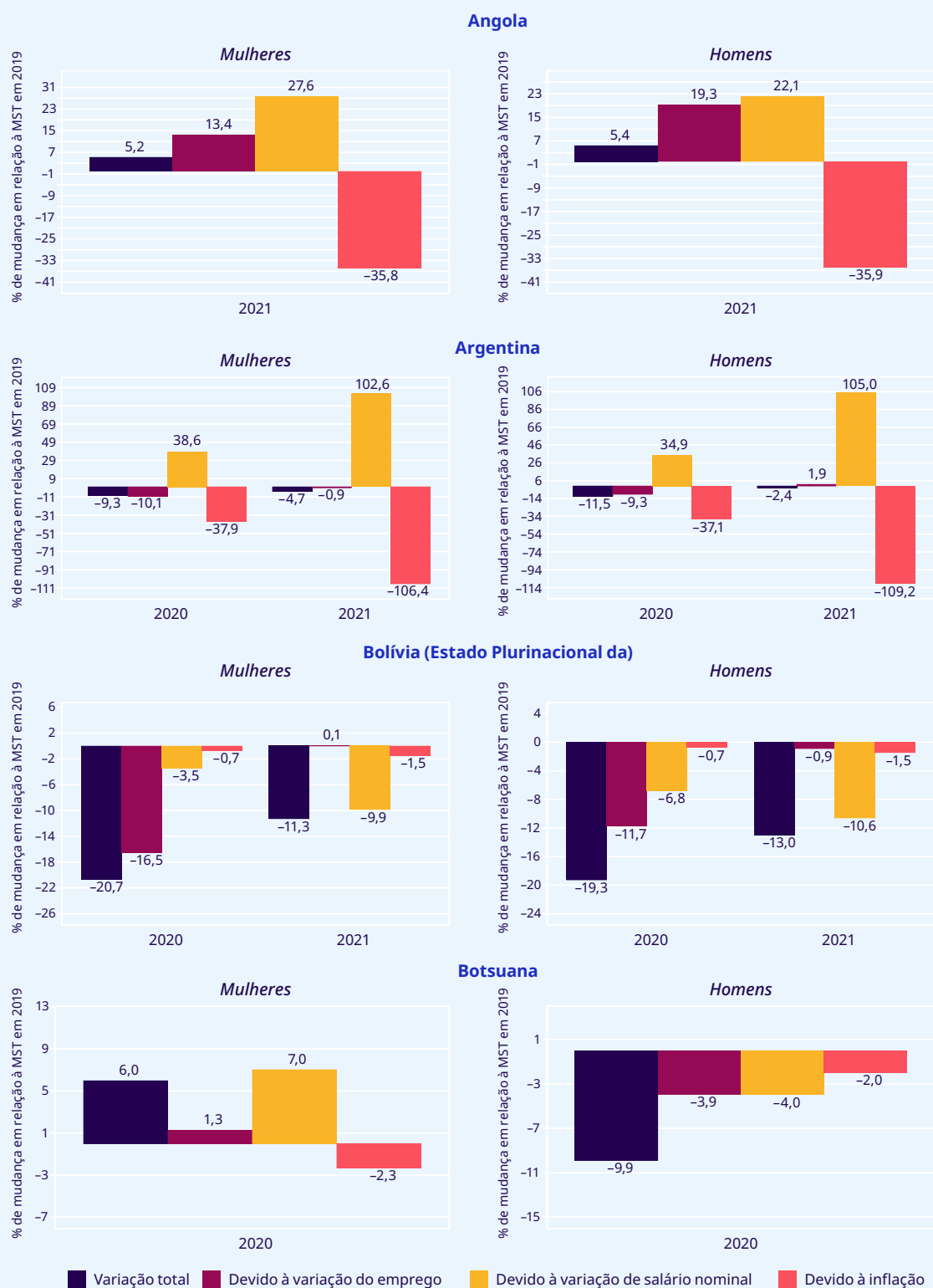


► Figura A4.1, painel A (concl.)

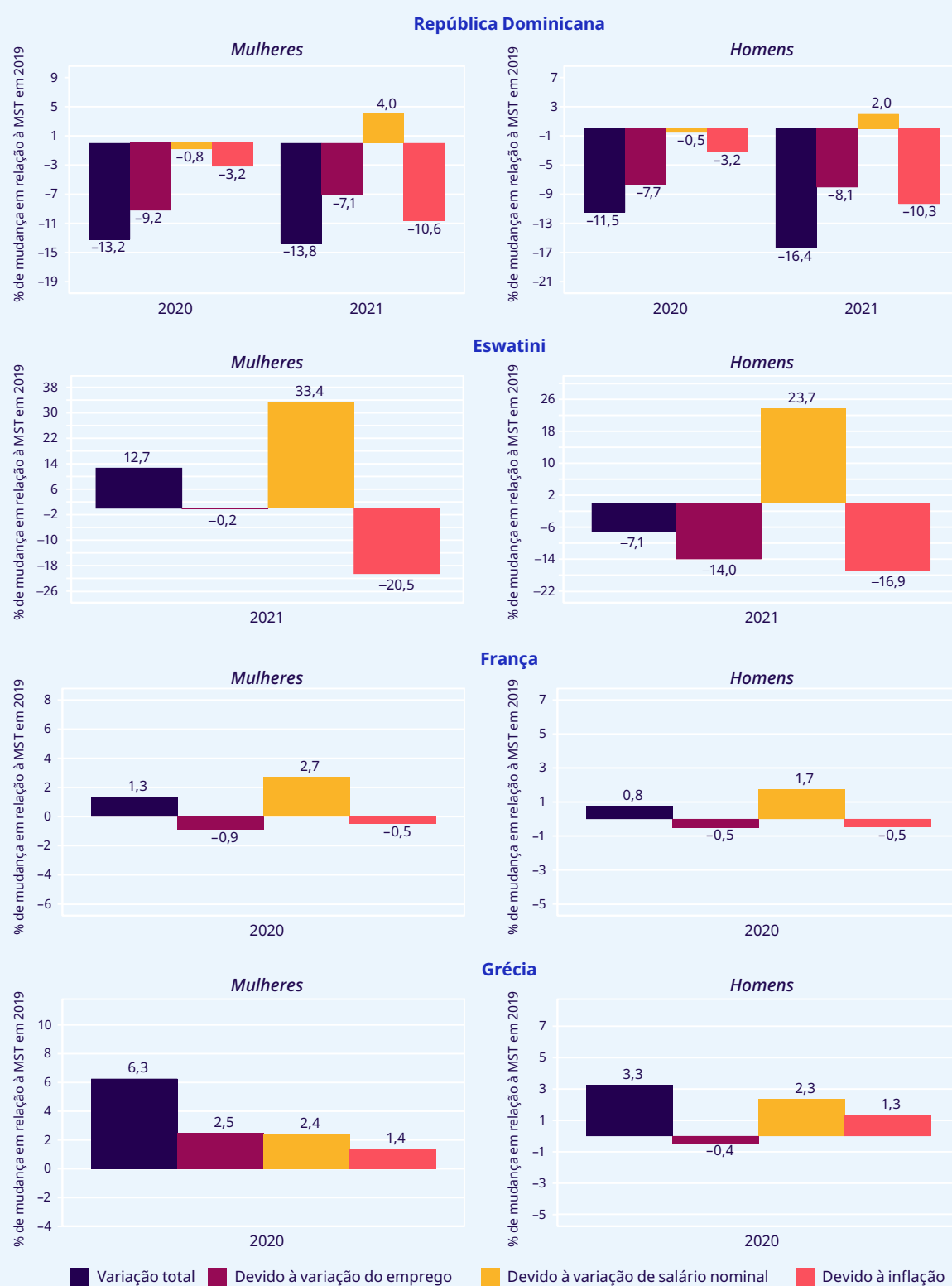


Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para as fontes de dados dos inquéritos utilizados neste relatório.

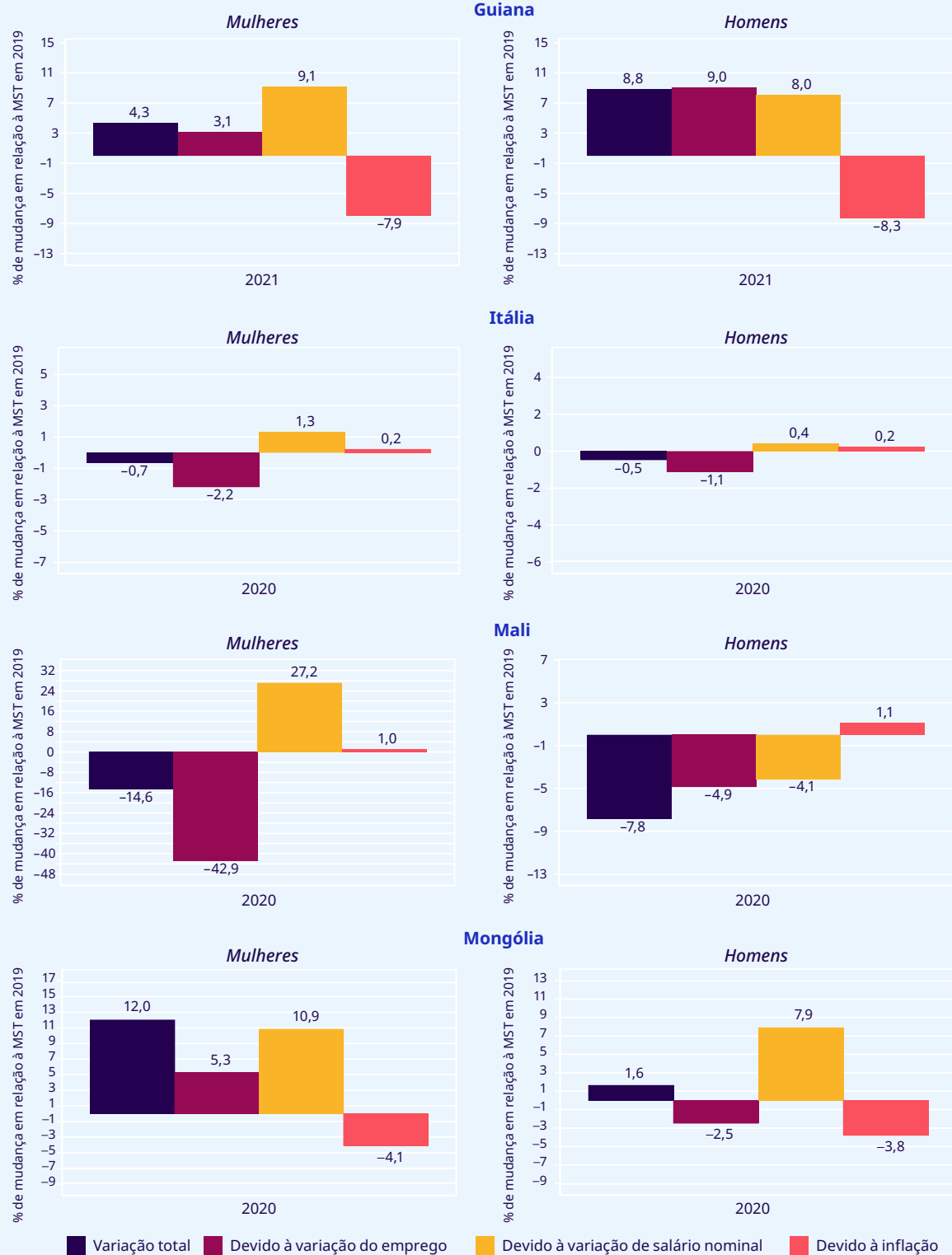
► **Figura A4.1, painel B. Decomposição da variação da massa salarial total para 2020 e 2021, por sexo, em países selecionados (percentagem)**



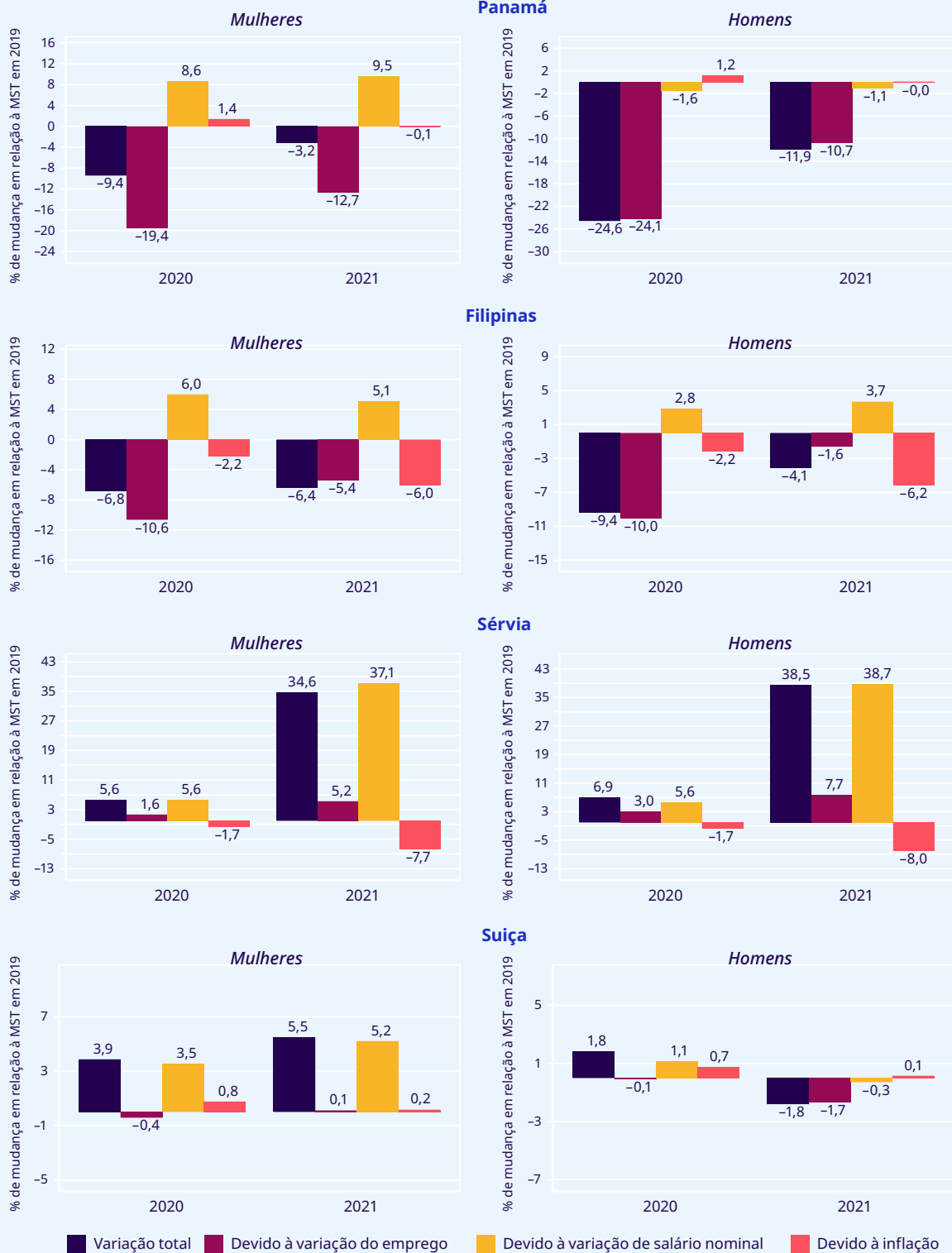
► Figura A4.1, painel B (cont.)



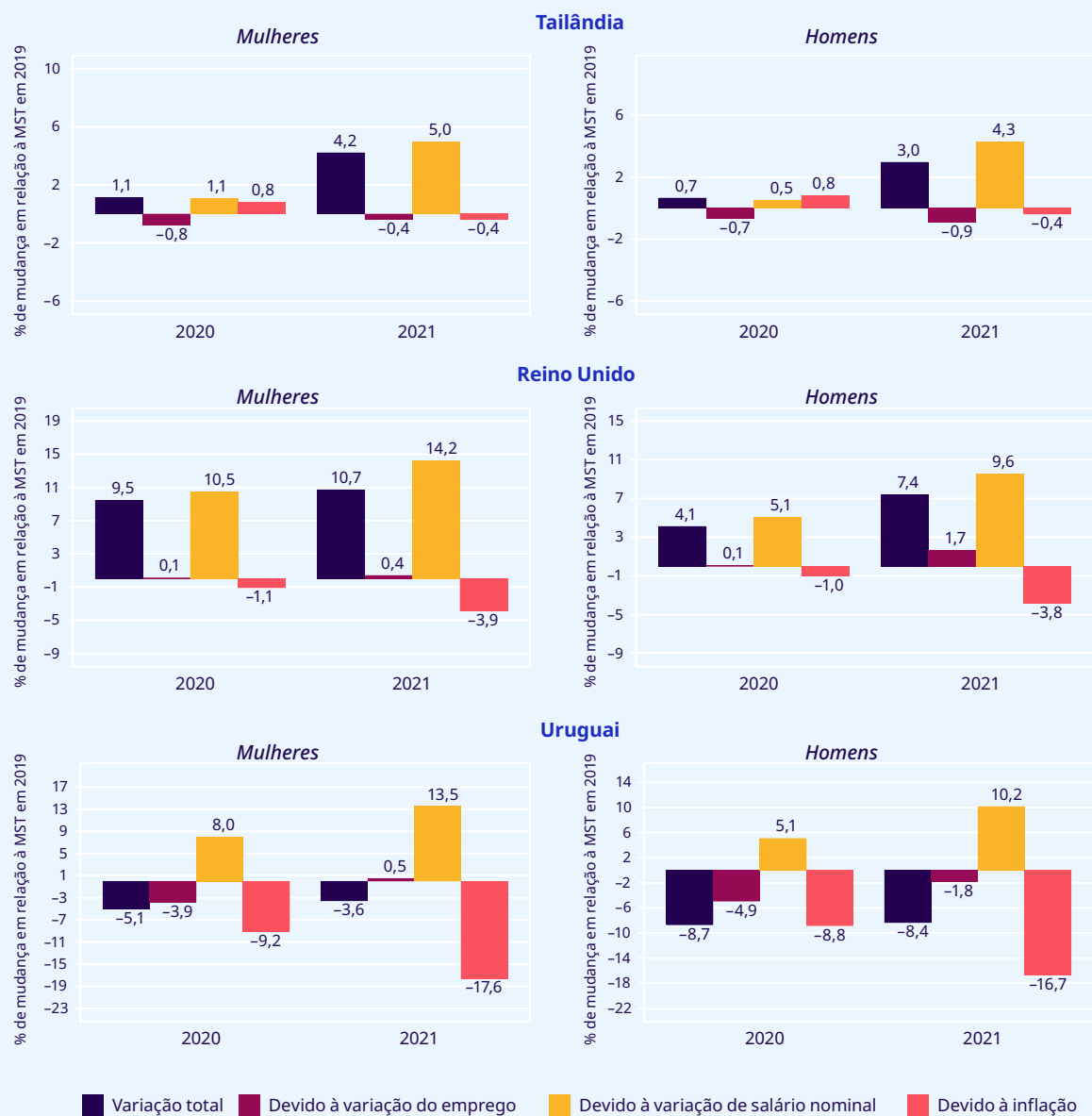
► Figura A4.1, painel B (cont.)



► Figura A4.1, painel B (cont.)



► Figura A4.1, painel B (concl.)



Fonte: Estimativas da OIT. Consultar o Anexo I para as fontes de dados dos inquéritos utilizados neste relatório.

► Anexo V. Decomposição da variação da desigualdade salarial ao longo do tempo

A secção 4.2 do presente relatório aplica o método proposto por DiNardo, Fortin e Lemieux (1996) e aprofundado por Daly e Valletta (2006) para decompor as alterações na desigualdade salarial entre 2019 e 2021.¹ Em geral, uma alteração na desigualdade salarial entre dois períodos é a soma de uma alteração na composição dos trabalhadores por conta de outrem (por exemplo, uma alteração na percentagem de mulheres trabalhadoras por conta de outrem) e uma alteração na estrutura salarial (ou seja, uma compressão ou alargamento da escala salarial, mantendo constantes as características dos trabalhadores por conta de outrem). Os métodos de decomposição são úteis na economia do trabalho empírica porque permitem distinguir entre estas duas componentes.

O método proposto por DiNardo, Fortin e Lemieux (1996) envolve a comparação de medidas de desigualdade salarial entre dois períodos (por exemplo, entre 2019 e 2021) com a distribuição salarial no período mais recente (2021) ajustada para refletir a composição dos trabalhadores por conta de outrem do período anterior (2019), mantendo intacta a estrutura salarial no período mais recente (2021). A distribuição ajustada é designada por distribuição salarial contrafactual – ou seja, a distribuição que teria sido observada em 2021 na ausência de alterações na composição dos trabalhadores por conta de outrem relativamente a 2019. Uma vez que a distribuição contrafactual reproduz a composição dos trabalhadores por conta de outrem de 2019 – mantendo assim intacta a estrutura salarial em 2021 – uma comparação da distribuição salarial em 2021 com a distribuição contrafactual revela a contribuição das alterações na composição dos trabalhadores por conta de outrem para as alterações na desigualdade salarial entre 2019 e 2021. Do mesmo modo, uma vez que o contrafactual reproduz a composição dos trabalhadores por conta de outrem em 2019, qualquer diferença entre a distribuição salarial contrafactual e a distribuição salarial em 2019 revela a contribuição das alterações estruturais para a desigualdade salarial. Em suma, o método de decomposição proposto consiste em construir uma distribuição salarial contrafactual (para 2021) que emula a composição

dos trabalhadores por conta de outrem em 2019 (o ano pré-pandémico) para destrinçar as componentes composicionais e estruturais que, em conjunto, concorrem para a alteração na desigualdade salarial observada entre os dois anos.

Em seguida, explica-se: (a) como construir a distribuição salarial contrafactual; e (b) como utilizar a distribuição contrafactual proposta para estimar as componentes composicional e estrutural das alterações na desigualdade salarial. Embora no presente relatório o contrafactual se baseie no método proposto por DiNardo, Fortin e Lemieux (1996), existem outros métodos igualmente válidos para este efeito. Ver Fortin, Lemieux e Firpo (2011) para uma descrição pormenorizada e uma comparação dos vários métodos utilizados para decompor os resultados medidos em distribuições salariais.

Considerando 2019 como o ano de ajustamento, a distribuição salarial contrafactual para 2021 é a distribuição salarial que teria sido observada em 2021 se a composição dos trabalhadores por conta de outrem em 2021 se tivesse mantido igual à de 2019. Sejam $F(w, m_{2019} | t = 2019)$ e $F(w, m_{2021} | t = 2021)$ as distribuições salariais em 2019 e 2021, respetivamente, condicionadas pelas características m_t , em que o sufixo t indica o ano. Por exemplo, uma característica do conjunto m_t pode ser o sexo. De acordo com DiNardo, Fortin e Lemieux (1996), são utilizadas funções de "reponderação" para que a composição dos trabalhadores por conta de outrem observada em 2019 (ou seja, m_{2019}) seja imposta à distribuição salarial observada em 2021, mantendo a estrutura salarial em 2021 (ou seja, $F(w | t = 2021)$) intacta. Continuando com o sexo como característica de exemplo, suponhamos que as mulheres empregadas por conta de outrem representam 48 por cento da população total de trabalhadores por conta de outrem em 2019 e que em 2021 representam 40 por cento. Os trabalhadores por conta de outrem do sexo masculino representariam 52 por cento e 60 por cento em 2019 e 2021, respetivamente. Uma função de reponderação para que a composição de género em 2019 prevaleça na distribuição salarial

¹ Para alguns países referidos na secção 4.2, os dados disponíveis são de 2022, no entanto, este anexo, por uma questão de simplificação, refere apenas o ano de 2021.

de 2021 seria uma função que ponderasse cada mulher observada em 2021 pelo rácio 48/40 e cada homem pelo rácio 52/60. Assumindo que o sexo é a única variável no conjunto m_i , o resultado da reponderação de mulheres e homens em 2021 de acordo com a sua composição em 2019 resulta numa distribuição salarial contrafactual para 2021 que tem a composição (de mulheres e homens) de 2019, mas mantém intacta a estrutura salarial de 2021. Esta distribuição contrafactual pode ser expressa como $F(w, m_{2019} | t = 2021)$. Ao comparar as medidas de desigualdade salarial entre $F(w, m_{2021} | t = 2021)$ e $F(w, m_{2019} | t = 2021)$ é possível descobrir as alterações na desigualdade salarial entre os dois anos devido a efeitos de composição, enquanto uma comparação das medidas de desigualdade salarial entre $F(w, m_{2019} | t = 2021)$ e $F(w, m_{2019} | t = 2019)$ revela as alterações na desigualdade salarial entre os dois anos devido a alterações na estrutura salarial.

Na prática, o conjunto m_i inclui diversas variáveis que, em conjunto, descrevem as características dos trabalhadores por conta de outrem (por exemplo, sexo, idade e educação); as suas condições de trabalho (por exemplo, disposições contratuais, categoria profissional, horas trabalhadas e emprego formal versus informal); e atributos do local de trabalho (por exemplo, localização geográfica, setor económico e setor institucional). Ao mesmo tempo, as funções de reponderação não são rácios como no exemplo simples acima: são antes os resultados da estimação de funções de probabilidade condicional que têm em conta a natureza inequívoca das variáveis ao impor a sua distribuição de 2019 à distribuição salarial de 2021. Por exemplo, no caso do sexo – uma variável com apenas duas categorias – pode ser utilizada uma especificação logit para estimar a probabilidade condicional de ser mulher ($\hat{p}(g = 1 | s_i)$) ou homem ($1 - \hat{p}(g = 1 | s_i)$) em 2019 e 2021, respetivamente, where the conditional s_i includes all variables in m_i em que a condicional inclui todas as variáveis em exceto a variável "sexo". Utilizando este exemplo, a função de reponderação para ajustar a distribuição salarial em 2021 de modo a emular a composição por género em 2019 seria construída da seguinte forma: $\psi_{g=1} = \hat{p}(g = 1 | s_{2019}) / \hat{p}(g = 1 | s_{2021})$ para mulheres e $\psi_{g=0} = \hat{p}(g = 0 | s_{2019}) / \hat{p}(g = 0 | s_{2021})$ para homens, sendo que $g_i = 1$ e $g_i = 0$ identificando mulheres e homens em cada um dos dois anos, respetivamente. Enquanto a variável "sexo" tem apenas duas categorias, outras variáveis podem ter várias. Por exemplo, a variável "profissão" distingue várias categorias, desde os gestores, quadros superiores

e técnicos até às profissões semiqualeficadas, menos qualificadas e não qualificadas. Quando uma variável tem várias categorias, pode ser utilizado um modelo logit multinomial para estimar a probabilidade condicional de pertencer a cada categoria: a função de reponderação para impor a composição de uma variável categórica c com categorias possíveis é construída como $\psi_c = \hat{p}(v = c | s_{2019}) / \hat{p}(v = c | s_{2021})$ para qualquer variável categórica. Daly e Valletta (2006) alargaram o método de DiNardo, Fortin e Lemieux (1996) para abranger variáveis categóricas utilizando especificações multinomiais (logit).

A imposição da composição dos trabalhadores por conta de outrem de 2019 para 2021 exige a estimação de funções de reponderação para ter em conta todas as variáveis no conjunto condicional m_i : estas incluiriam todas as variáveis consideradas importantes no processo de determinação dos salários em ambos os períodos. A multiplicação das ponderações de frequência (fornecidas pelo inquérito) pelas funções de reponderação produz novas ponderações ajustadas, de modo a que os trabalhadores por conta de outrem em 2021 simulem a composição dos trabalhadores por conta de outrem em 2019. Assim, se $f_{2019}(w)$ é a função de densidade condicional para os salários em 2019 e $f_{2021}^c(w)$ representa a função estimada de densidade condicional contrafactual para os salários em 2021 utilizando as ponderações de frequência recentemente ajustadas. As medidas de desigualdade salarial podem ser estimadas a partir de cada uma destas três funções de densidade: por exemplo, os rácios entre os decis superiores e inferiores, que em forma logarítmica podem ser expressos como $\Delta 9,1 = Q9 - Q1$. Utilizando $\Delta 9,1$ como indicador de desigualdade salarial, cada uma das três funções de densidade pode produzir medidas correspondentes: $\Delta 9,1_{21} = Q9_{21} - Q1_{21}$, $\Delta 9,1_{19} = Q9_{19} - Q1_{19}$ e $\Delta 9,1_{21}^c = Q9_{21}^c - Q1_{21}^c$ – onde o sufixo 19 e 21 fazem referência aos anos 2019 e 2021, respetivamente. A variação da desigualdade salarial entre 2019 e 2021 para $\Delta 9,1$, ou seja, $\Delta 9,1_{t=19,21}$, pode ser expressa da seguinte forma:

$$\begin{aligned} \Delta 9,1_{t=19,21} &= (Q9_{21} - Q1_{21}) - [Q9_{21}^c - Q1_{21}^c] + [Q9_{21}^c - Q1_{21}^c] - (Q9_{19} - Q1_{19}) \\ &\Rightarrow \\ \Delta 9,1_{t=19,21} &= \underbrace{(Q9_{21} - Q9_{21}^c) - (Q1_{21} - Q1_{21}^c)}_{\text{COMPOSITION EFFECT}} + \underbrace{(Q9_{21}^c - Q9_{19}) - (Q1_{21}^c - Q1_{19})}_{\text{STRUCTURAL EFFECT}} \end{aligned} \quad (1)$$

A equação (1) mostra o resultado de um contrafactual com todas as funções de reponderação aplicadas para obter $f_{2021}^c(w)$. Na

prática, o método proposto em DiNardo, Fortin e Lemieux (1996) permite identificar as contribuições distintas de diferentes fatores na composição dos trabalhadores por conta de outrem para a variação global da desigualdade salarial entre dois períodos. Na secção 4.2 do relatório, são identificados sucessivamente os contributos para a alteração da desigualdade salarial devido a alterações de composição relacionadas com

as seguintes variáveis: sexo, setor económico, categoria profissional e, por último, "todos os outros fatores restantes". O método é dependente do processo de investigação, o que significa que a contribuição de cada componente do efeito de composição para a alteração global da desigualdade salarial pode variar em função da ordem pela qual a função de reponderação é atualizada para obter a estimativa final da



► Bibliografia

- Adarov, Amat. 2022. "Global Income Inequality and the COVID-19 Pandemic in Three Charts". *World Bank Blogs* (blog). 7 de fevereiro de 2022. <https://blogs.worldbank.org/developmenttalk/global-income-inequality-and-covid-19-pandemic-three-charts>.
- Ahrendt, Daphne, Jorge Cabrita, Eleonora Clerici, John Hurley, Tadas Leončikas, Massimiliano Mascherini, Sara Riso e Eszter Sándor. 2020. *Living, Working and COVID-19*. Relatório de investigação da Eurofound. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia.
- Benson, Jackie. 2021. "How Inflation Is Weakening the Recovery and Harming Low-Income Americans the Most". Comité Económico Misto do Congresso dos Estados Unidos, 15 de novembro de 2021.
- Bulíř, Aleš. 2001. "Income Inequality: Does Inflation Matter?" *IMF Staff Papers*, Vol. 48, No. 1.
- Chancel, Lucas, e Thomas Piketty. 2021. "Global Income Inequality, 1820–2020: The Persistence and Mutation of Extreme Inequality". *Journal of the European Economic Association* 19 (6): 3025–3062.
- Clements, Kenneth W., e Henri Theil. 1996. "A Cross-Country Analysis of Consumption Patterns". Em *Studies in Global Econometrics*, editado por Henri Theil, 95–108. Dordrecht and Boston, MA: Kluwer Academic Publishers.
- Cobham, Alex. 2022. "Impuestos para un nuevo contrato social". *Finanzas & Desarrollo* 59 (1): 31–33.
- Daly, Mary C., and Robert G. Valletta. 2006. "Inequality and Poverty in United States: The Effects of Rising Dispersion of Men's Earnings and Changing Family Behaviour". *Economica* 73 (289): 75–98.
- DiNardo, John, Nicole M. Fortin, e Thomas Lemieux. 1996. "Labour Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: A Semiparametric Approach". *Econometrica* 64 (5): 1001–1044.
- BCE (Banco Central Europeu). 2022. "We Have Raised Interest Rates. What Does That Mean for You?", 21 de julho de 2022.
- Estevão, Marcello. 2022. "Are We Ready for the Coming Spate of Debt Crises?" *World Bank Blogs* (blog). 28 de março de 2022. <https://blogs.worldbank.org/voices/are-we-ready-coming-spate-debt-crises>.
- Pickert, Reade. 2022. *US Corporate Profits Soar with Margins at Widest Since 1950*, Bloomberg, agosto de 2022.
- Eurostat. 2022. "Euro Indicators: Flash Estimate – May 2022".
- Fortin, Nicole, Thomas Lemieux, e Sergio Firpo. "Decomposition Methods in Economics". Em *Handbook of Labor Economics*, Vol. 4, Part A, editado por Orley Ashenfelter e David Card, 1–102. Amesterdão: Elsevier.
- France, INSEE (Instituto Nacional de Estatística e Estudos Económicos). 2022. "The Consumer Price Index: Changes for 2022".
- Funke, Michael, e Raphael Terasa. 2022. "Has Germany's Temporary VAT Rates Cut as Part of the COVID-19 Fiscal Stimulus Boosted Growth?" *Journal of Policy Modeling* 44 (2): 450–473.
- Gerszon Mahler, Daniel, Nishant Yonzan, Ruth Hill, Christoph Lakner, Haoyu Wu, e Nobuo Yoshida. 2022. "Pandemic, Prices, and Poverty", *World Bank Blogs* (blog). 13 de abril de 2022. Banco Mundial, Washington, DC.
- Hirsch, Barry T., e David A. Macpherson. n.d. "Union Membership and Coverage Database from the Current Population Survey" [base de dados]. <https://unionstats.com>.
- ILO. 2010. *Global Wage Report 2010/11: Wage Policies in Times of Crisis*.

- . 2014. *Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality*.
- . 2016. *Minimum Wage Policy Guide*.
- . 2017. *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017*.
- . 2018. *Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734393.pdf
- . 2019. *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_749807.pdf
- . 2020a. *Global Wage Report 2020–21: Wages and Minimum Wages in the Time of COVID-19*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_828680.pdf
- . 2020b. “Temporary Wage Subsidies”, ILO factsheet, 21 May 2020.
- . 2020c. “ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Third Edition”, 29 April 2020.
- . 2021a. “ILO Monitor: COVID-19 and the World of Work. Eighth Edition”, 27 October 2021.
- . 2021b. *Inequalities and the World of Work*. ILC.109/IV(Rev.).
- . 2021c. *COVID-19, Collective Bargaining and Social Dialogue: A Report on behalf of ILO ACTRAV*.
- . 2021. *Global Call to Action for a Human-Centred Recovery from the COVID-19 Crisis That Is Inclusive, Sustainable and Resilient*.
- . 2022a. “ILO Monitor on the World of Work. Ninth Edition”, 23 de maio de 2022.
- . 2022b. *World Employment and Social Outlook: Trends 2022*.
- . 2022c. “ILO Monitor on the World of Work. Tenth Edition”, novembro de 2022.
- . Forthcoming. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update*.
- IMF (International Monetary Fund). 2017. *Fiscal Monitor: Tackling Inequality* [outubro de 2017].
- . 2021. *Fiscal Monitor: Strengthening the Credibility of Public Finances* [outubro de 2021].
- . 2022a. *World Economic Outlook Update: Gloomy and More Uncertain* [julho de 2022].
- . 2022b. *World Economic Outlook: War Sets Back the Global Recovery* [abril de 2022].
- . 2022c. “World Economic Outlook Database: October 2022”. Acedido a 11 de outubro de 2022.
- . 2022d. *World Economic Outlook: Countering the Cost-of-Living Crisis* [outubro de 2022].
- . 2022e. “United States: 2022 Article IV Consultation”, IMF Country Report No. 22/220, julho de 2022.
- Leclair, Marie. 2019. “Using Scanner Data to Calculate the Consumer Price Index”. *Courrier des statistiques*, No. 3.
- Lemos, Sara. 2014. “The Effect of the Minimum Wage on Prices in Brazil”. Institute for the Study of Labor (IZA) Discussion Paper No. 1071.
- Lopez-Garcia, Paloma, and Bela Szörfi. 2021. “The Impact of the COVID-19 Pandemic on Labour Productivity Growth”. *Economic Bulletin*, No. 7. European Central Bank.
- Maurizio, Roxana. 2021. “Challenges and Opportunities of Teleworking in Latin America and the Caribbean”, ILO technical note, julho de 2021.
- OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico). 2016. “Income Inequality Remains High in the Face of a Weak Recovery”. *Income Inequality Update*, dezembro de 2016.
- . 2019. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*.

- . 2021. "Two-Pillar solution to Address the Tax Challenges Arising from the Digitalisation of the Economy". OECD/G20 Base Erosion and Profit Shifting Project, outubro de 2021.
- . 2022. *OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets*.
- Opalo, Ken. 2022. "Adaptar el gasto". *Finanzas & Desarrollo* 59 (1): 28–30.
- Orchard, Jacob. 2022. "Inflation Inequality: Poorest Americans Are Hit Hardest by Soaring Prices on Necessities". *The Conversation*, 13 de janeiro de 2022.
- Spencer, David. 2022. "Wages: Why Are They Not Keeping Up with Inflation?". *The Conversation*, 31 de maio de 2022.
- Stewart, Jay. 2022. "Why Was Labour Productivity Growth So High during the COVID-19 Pandemic? The Role of Labour Composition", United States Bureau of Labor Statistics Working Paper No. 545. *The Economist*. 2021. *The Future of Work: A Special Report*. 10 de abril de 2021.
- . 2022. "A Wave of Unrest Is Coming. Here's How to Avert Some of It". 23 de junho de 2022.
- ONU (Nações Unidas). 2021. *A nossa Agenda Comum – Relatório do Secretário-Geral*.
- Estados Unidos da América, BLS (Bureau of Labor Statistics). 2022. "Economic News Release: Consumer Price Index for All Urban Consumers", julho de 2022.
- Vieira, Helena. 2016. "To Fight Low Wages, Central Banks Warm to Collective Bargaining". London School of Economics, 1 de abril de 2016.
- FEM (Fórum Económico Mundial). 2022a. "What's Next for the Global Economy? Experts Talk Inflation, Stagnation and De(-)globalisation". WEF panel discussion, 23 de maio de 2022.
- . 2022b. "Chief Economists Outlook: May 2022".
- Whitmore Schanzenbach, Diane, Ryan Nunn, Lauren Bauer, and Megan Mumford. 2016. "Where Does All the Money Go: Shifts in Household Spending over the Past 30 Years". Brookings Institute.
- Banco Mundial. 2021. *Global Economic Prospects: June 2021*.
- . 2022. *Global Economic Prospects: June 2022*.
- . n.d. "Pobreza". <https://www.worldbank.org/en/topic/poverty/overview>.
- Zahn, Max. 2022. "Are Record Corporate Profits Driving Inflation? Here's What Experts Think". ABC News, 30 de junho de 2022.

► Bases de dados utilizadas

Base de dados aberta do Banco Mundial

Base de dados das Perspetivas Económicas Mundiais do FMI

Base de dados do Índice de Preços no Consumidor do FMI

Base de dados global de salários da OIT

Comissão Europeia, AMECO (base de dados macroeconómicos anual)

ILOSTAT

Para as fontes de dados trimestrais utilizadas no relatório, consultar o Anexo I.

Promover a justiça social e o trabalho digno

A Organização Internacional do Trabalho é a agência das Nações Unidas para o mundo do trabalho. Reunimos governos, empregadores e trabalhadores para promover uma abordagem centrada no ser humano para o futuro do trabalho através da criação de emprego, dos direitos no trabalho, da proteção social e do diálogo social.

Este relatório examina a evolução dos salários reais em todo o mundo, apresentando um quadro único das tendências salariais a nível global, por região e por país. A atual edição inclui novos dados sobre a forma como a crise da COVID-19 e a recente inflação tiveram impacto nos salários e no poder de compra em todos os países e regiões até meados de 2022.

Utilizando dados de inquéritos trimestrais de uma seleção de países representativos de diferentes regiões geográficas e grupos de rendimento, o relatório mostra que, embora a erosão dos salários reais afete todos os trabalhadores por conta de outrem, a atual crise do custo de vida está a ter um maior impacto nas famílias com baixos rendimentos. Estas perdas vêm juntar-se às perdas salariais significativas sofridas pelos trabalhadores e suas famílias durante a pandemia de COVID-19, perdas que foram maiores entre os trabalhadores com baixos salários, as trabalhadoras por conta de outrem e os trabalhadores por conta de outrem da economia informal. O relatório apresenta uma análise de possíveis políticas compensatórias que poderiam apoiar a recuperação económica, ajudar os trabalhadores e as suas famílias e, potencialmente, reduzir as desigualdades no mundo do trabalho.

"Este relatório bem documentado e ponderado, muito informativo e muito oportuno ilustra claramente que o fracasso no ajustamento dos salários nominais poderá – na ausência de uma política adequada – levar a um aumento massivo da desigualdade e da pobreza, ameaçando os meios de subsistência de inúmeros trabalhadores e suas famílias, ao mesmo tempo que põe em perigo a recuperação económica no mundo inteiro."

Timo Weishaupt

Universidade de Göttingen

ilo.org

Organização Internacional do Trabalho

Route des Morillons 4
1211 Genebra 22
Suíça