

Elsa Oliveira
Instituto Universitário de Lisboa
Elsa_Silva_Oliveira@iscte-iul.pt
orcid.org/0000-0002-4485-7773

Helge Jörgens
Instituto Universitário de Lisboa
Helge.Jorgens@iscte-iul.pt
orcid.org/0000-0002-0262-4189

Pedro Nogueira Ramos
Universidade de Coimbra, CeBER
Faculdade de Economia
pnramos@fe.uc.pt
orcid.org/0000-0002-6656-7689

DOI: https://doi.org/10.14195/2183-203X_50_5

Decomposição do Salário Mínimo: Uma Análise Comparativa Internacional

Minimum Wage Decomposition: An International Comparative Analysis

Elsa Oliveira
Helge Jörgens
Pedro Nogueira Ramos

Received for publication: June 15, 2019

Revision accepted for publication: January 10, 2020

ABSTRACT

The Minimum Wage (MW) is a redistributive government policy, most certainly originally related to humanitarian issues and social peace. Actually, twenty-eight out of thirty-six OECD countries have a minimum wage. Wages are necessarily limited by what, on average, is produced per worker. There are several ways of comparing minimum wages internationally. The ratio MW/Productivity was computed for all OECD countries. Generosity of this policy, measured by this ratio, is different across countries and it seems there is no discernible pattern to group them. This paper analyzes the generosity of MW in several countries, concerning its scope, wage inequality, social security contributions, and the weight of labour costs in what is produced per worker. To this end, ratio (A) (i.e. MW/Productivity) is decomposed in: (B) (i.e. MW relation to wage distribution); (C) wage inequality; (D) non-wage labour costs; and (E) unit labour costs. Some conclusions are drawn from the various combinations of ratio values both within and across countries. Finally, future challenges for research are analyzed, namely the inclusion of political variables related to relevant actors and institutionalized rules of the political process.

Keywords: Minimum wage; wages; productivity; inequality.

JEL Classification: J38; J31.

RESUMO

O Salário Mínimo (SM) é uma política pública de redistribuição, cuja génese não será alheia a questões humanitárias e ligadas à Paz social. Existe em vinte e oito dos trinta e seis países da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE). Os salários são obrigatoriamente limitados pelo que, em média, se produz por trabalhador. Havendo várias

formas de comparação internacional do salário mínimo, calculou-se a sua relação com a produtividade, nos vários países da OCDE, concluindo-se que a *generosidade*, assim medida, desta política, difere bastante entre países e que não existe um padrão de desenvolvimento para as agrupar. O presente artigo analisa esta generosidade do salário mínimo nos vários territórios, concomitantemente com a influência que nela exercem a abrangência do salário mínimo, a desigualdade salarial, as contribuições para a Segurança Social e o peso dos custos de trabalho no que se produz (em média, por trabalhador). Para cumprir tal desiderato procede à decomposição do rácio (A) salário mínimo/produtividade, no que se designou por: (B) relação do salário mínimo com a distribuição salarial; (C) desigualdade salarial; (D) custos extrassalariais e (E) custos unitários do trabalho. Propõem-se interpretações para as diferentes combinações de valores dos rácios intra-país e para os seus diversos valores entre nações, terminando com os desafios futuros, nomeadamente de inclusão de variáveis políticas relacionadas com atores relevantes e regras institucionalizadas do processo político. Palavras-chave: Salário mínimo; salários; produtividade; desigualdades.

JEL Classification: J38; J31.

1. INTRODUÇÃO

O salário mínimo (SM) estatutário é o valor mais baixo que os empregadores podem pagar aos empregados, com força de lei, aplicável num país, de forma genérica. Excluem-se os específicos de determinados setores, profissões ou grupos de trabalhadores. (Eurofound, 2017:3).

O SM é, de algum modo, uma política no âmbito do Estado de Bem-estar (Blais, Cousineau e McRoberts, 1989: 15) e é, seguramente, uma política pública de redistribuição (Hayes, 2007: 467), que implica *trade-offs* e transferências entre atores [embora, segundo a tipologia de Lowi tenha, igualmente, características de política de regulação (Hayes, 2007: 466)]. Tendo, potencialmente, efeitos em várias áreas e em vários grupos, a mensuração e estudo dos seus impactos têm sido objeto de numerosas publicações, nomeadamente no âmbito da Economia e da Economia do Trabalho, em particular. As suas especificidades e as repercussões (ou sua ausência) em variáveis como emprego, competitividade, produtividade, inflação, procura agregada, remunerações e desigualdades têm sido alvo de análise, nacional e internacionalmente [Exemplos: Organização Internacional do Trabalho [OIT] (2017); Eurofound (2017); Fernández-Macías e Vacas-Soriano (2016); OECD – Directorate for Employment, Labour and Social Affairs (2015); Portugal e Martins (2014); Ferreira, Portela, Cerejeira e Sousa (2013); Pereirinha e Branco (2013); Carneiro, Sá, Cerejeira, Varejão e Portela (2011); Centeno, Duarte e Novo (2011); Cerejeira, Kizilca, Portela e Sá (2010); Cardoso (2009); Mamede (2008); Neumark e Wascher (2007); Eyraud e Saget (2005); Neumark e Wascher (2004)]. Sendo as consequências da existência e evolução do SM uma preocupação presente na política, na academia, nos parceiros sociais e na sociedade em geral, não é despendendo, porém, compreender a sua origem e algumas questões que lhe são inerentes. A sua génese não será alheia à preocupação subjacente à criação de normas internacionais do trabalho (e à criação da própria OIT), de que os trabalhadores tenham condições de vida dignas, por questões humanitárias, políticas e económicas¹ (Knoepfel, 2011), mas também ligadas à paz e à justiça social. Em 1944, no anexo a uma revisão do documento de constituição da Organização Internacional do Trabalho (constituída no tratado que terminou a 1ª Guerra Mundial – Tratado de Versalhes, secção XIII) está explícito que “o trabalho não é uma mercadoria” (alínea a) de I²), que se deve garantir um salário mínimo de sobrevivência (*minimum living wage*) e que as remunerações, bem como outras condições de trabalho, devem assegurar uma «quota parte justa dos frutos do progresso para todos» – alínea d) de III.

¹ Cf. <https://www.ilo.org/lisbon/visita-guiada/lang-pt/index.htm>

² Declaração de Filadélfia:

³http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declaration

NOTAS ECONÓMICAS

Julho '20 (65-83)

Atualmente, o 6.º dos 20 princípios que norteiam o Pilar Europeu dos Direitos Sociais³ (no Capítulo II: Condições de Trabalho Justas) refere-se a salários e estipula:

Os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente. Deve ser garantido um salário mínimo adequado, de forma a permitir a satisfação das necessidades do trabalhador e da sua família, à luz das condições económicas e sociais nacionais [...].

Quase todos os países da OCDE têm salário mínimo. De acordo com a Tabela 1, dos 36 países da OCDE, 8 não têm um SM estatutário (os países nórdicos, Áustria, Itália e Suíça), sendo a maior parte da sua força de trabalho coberta por acordos coletivos setoriais e as remunerações mínimas que estes especificam (OECD, 2015: 1).

³ Pilar Europeu dos Direitos Sociais: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt

Tabela 1: Salário Mínimo (SM) no países da OCDE

Países da OCDE com SM	Países da OCDE sem SM
Alemanha	Áustria
Austrália	Dinamarca
Bélgica	Finlândia
Canadá	Islândia
Chile	Itália
Coreia	Noruega
Eslováquia	Suécia
Eslovénia	Suíça
Espanha	
Estados Unidos da América	
Estónia	
França	
Grécia	
Holanda	
Hungria	
Irlanda	
Israel	
Japão	
Letónia	
Lituânia	
Luxemburgo	
México	
Nova Zelândia	
Polónia	
Portugal	
Reino Unido	
República Checa	
Turquia	
Total: 28	

Há várias formas de comparar os salários mínimos internacionalmente. Simplesmente comparar valores absolutos convertidos na mesma moeda pela taxa de câmbio revela pouco, porque a realidade das diferentes nações é muito diversa. *Deflacionar* o salário mínimo utilizando as paridades de poder de compra (PPC),⁴ *corrige* o valor do mínimo que um trabalhador recebe num país tendo em conta o poder de compra relativo (em baixa, se os preços no país forem superiores à média, ou em alta, caso contrário), mas também não mostra a capacidade das economias, efetivamente, pagarem salários relativamente superiores ou inferiores. Tem de haver uma relação entre o que é pago, em média (e, consequentemente, no mínimo), a cada trabalhador, e o que é produzido, em média, por cada trabalhador: os salários pagos numa economia são limitados pela produtividade (aparente) do trabalho.⁵ Por outro lado, há estudos empíricos que corroboram a ideia de que a produtividade é um determinante dos salários e dos salários mínimos (por exemplo, European Commission, 2017: 57-58) e é também um critério para a fixação do salário mínimo na legislação relevante de vários Estados (Comissão Europeia, 2016: 79). Aliás, esta relação não é escamoteada, sequer, nos próprios princípios subjacentes à génese do salário mínimo, a que se aludiu (em que se defende um salário justo, mas tendo em conta as «condições económicas e sociais nacionais» ou, numa perspetiva dinâmica, de progresso técnico, a ideia da necessidade de assegurar uma “quota parte justa dos frutos do progresso para todos”). É de salientar a importância que a produtividade tem tido no discurso, preocupações e medidas políticas. A 20 de setembro de 2016, o Conselho Europeu emitiu uma recomendação aconselhando os Estados-membros da área Euro a criarem conselhos nacionais da produtividade.⁶ Além disto, os salários mínimos dependem dos salários que, por sua vez, dependem da produtividade. Um país com uma elevada produtividade pode pagar salários mínimos mais elevados – isso não significa uma particular *benevolência* da sua política. Por estas razões, optou-se pelo rácio salário mínimo/produtividade para medir e comparar a relativa *generosidade* dos salários mínimos nacionais nos países membros da OCDE.

O objetivo deste artigo é, portanto, realizar uma comparação internacional do salário mínimo partindo da relação salário mínimo/produtividade e explorar a influência de indicadores como a desigualdade salarial, os custos extrassalariais ou os custos unitários do trabalho na *generosidade* do salário mínimo.

⁴ “PPC são as taxas de conversão monetária que igualizam o poder de compra das diferentes moedas, eliminando as diferenças de preços entre países.” Baseiam-se nos preços relativos do mesmo cabaz de bens e serviços, em todos os países, representativo dos subjacentes ao PIB. Fonte: <http://www.oecd.org/sdd/purchasingpowerparities-frequentlyaskedquestionsfaqs.htm>.

⁵ A produtividade aparente do trabalho apenas tem em conta o fator trabalho. O termo *aparente* sublinha que a produtividade depende de todos os fatores de produção e da sua própria combinação. A produtividade tem a ver com as competências e a motivação dos trabalhadores, mas também com o capital das entidades empregadoras, com as infraestruturas, com a tecnologia, com as formas de organização e de gestão, etc. No presente artigo, referir-nos-emos a produtividade na aceção de produtividade aparente do trabalho.

⁶ <http://www.consilium.europa.eu/pt/press/press-releases/2016/09/20/national-productivity-boards/>

2. METODOLOGIA

Utilizando dados da OCDE (metainformação no Anexo I), procedeu-se à decomposição do rácio Salário Mínimo/Produtividade em parcelas que revelem por que este é diferente nas várias nações.⁷ Para tal, multiplicou-se e dividiu-se por variáveis judiciosamente selecionadas, de modo a que a expressão final constitua uma identidade com um significado útil em termos de interpretação, isto é:

$$(A) \frac{SM}{\text{Produtividade}} = (B) \frac{SM}{S_{\text{mediano}}} \times (C) \frac{S_{\text{mediano}}}{S_{\text{médio}}} \times (D) \frac{S_{\text{médio}}}{RMTT} \times (E) \frac{RMTT}{\text{Produtividade}} \quad (1)$$

com SM = salário mínimo; Smediano = salário mediano; Smédio = salário médio; RMTT = remuneração média total do trabalho.

2.1. INTERPRETAÇÕES E DESIGNAÇÕES PROPOSTAS PARA OS RÁCIOS ESTUDADOS

(B) $\frac{SM}{S_{\text{mediano}}}$ designa a relação entre SM e a Distribuição Salarial. É o rácio que reflete a decisão política no que concerne ao SM, que mede a sua intensidade, o seu grau de alcance. Vulgarmente chamado Índice de Kaitz, quanto mais próximo de 1 for, maior a posição relativa do SM na distribuição salarial e, portanto, maior será o impacto do SM nos salários. O SM estar próximo do mediano (rácio perto da unidade) significa que a grelha salarial é muito igualitária na sua metade inferior (uma vez que o SM é o valor mais baixo que um trabalhador pode auferir e que o salário mediano (Smediano) é o valor até ao qual a metade dos trabalhadores pior remunerados ganha). Se o SM é muito inferior ao mediano, a política não beneficiou um número tão elevado de empregados. Estabelecendo-se um SM longe do mediano, *ceteris paribus*, será também mais distante do médio, das RMTT e, portanto, da produtividade.

(C) $\frac{S_{\text{mediano}}}{S_{\text{médio}}}$ designa a desigualdade Salarial. Quando o rácio é menor que 1 (o que acontece em todos os países que se estudou), ou seja, quando a mediana é menor que a média, a grelha salarial é mais igualitária entre os 50% com menor ganho do que nos 50% mais bem remunerados, o que pode não ser alheio a uma política de SM mais *generosa*, mas também a um parco efeito de arrastamento do SM para os salários contíguos.

Um rácio Smediano/Smédio significativamente menor que 1, isto é, um Smediano muito inferior ao médio, representa uma grande desigualdade salarial no país, com grandes disparidades na metade dos indivíduos que ganham mais (os valores mais elevados influenciam a média, mas são expurgados do cálculo da mediana, que é significativamente menor). Num país com grande desigualdade salarial, em que o rácio (C) é muito baixo, mesmo uma política *generosa* de SM, face ao Smediano (B), pode impedir que o *benefício da produtividade*

⁷ Este é um tipo de análise conhecido, utilizado nomeadamente pela OCDE (2005), em “*Structural Policy Priorities*”, e que assenta na decomposição por rácios do PIB *per capita*.

se estenda aos salários mais baixos (e ao próprio SM) por esse *benefício* ser capturado pelos salários mais altos.

(D) $\frac{\text{Smédio}}{\text{RMTT}}$ refere-se aos custos extrassalariais. A diferença entre o Smédio (calculado a partir da variável de Contas Nacionais D11 – Ordenados e Salários) e as RMTT (calculado a partir da variável de Contas Nacionais D1 – Remunerações dos empregados) são essencialmente as contribuições, a pagar pelos empregadores, para a Segurança Social. Assim, um rácio Smédio/RMTT próximo de 1 significa que estes custos extrassalariais são pouco importantes, o que poderá permitir um Smédio e, portanto, um SM superior, em relação à produtividade. Contudo, menores contribuições para a Segurança Social poderão fazer perigar a sua sustentabilidade, não se procurando forma alternativa de a financiar. Nos antípodas, um Smédio afastado das RMTT pode pressionar os salários à baixa, para cada nível de produtividade.

(E) $\frac{\text{RMTT}}{\text{Produtividade}}$ refere-se aos custos unitários do trabalho. O rácio RMTT/Produtividade mede os custos de trabalho por unidade de produto, efetivamente suportados pelos empregadores. Os CUT são um indicador de competitividade internacional muito monitorizado. Há razões económicas que sustentam as diferenças entre países, nomeadamente, diferentes perfis de especialização ou uma menor exposição à competição internacional (uma economia mais especializada em setores intensivos em capital, que terão uma produtividade do trabalho superior, poderão pagar salários mais altos; uma economia menos exportadora, mais concentrada em setores não transacionáveis, portanto com menor exposição à competição internacional, poderá acomodar um rácio relativamente mais próximo de 1). Um país pode, portanto, ter o rácio (E) mais elevado que outro país sem que isso represente um problema para a sua economia. Assim, RMTT mais elevadas permitem salários mais elevados e, consequentemente, se houver vontade política, SM mais elevados. Em contraponto, se (E) estiver longe de 1, a parte do produto médio que é captada pelas remunerações por empregado é menor e, portanto, também o será pelo SM.

A metodologia adotada (e o seu desenvolvimento futuro) permite comparar os vários países não só na «generosidade» da sua política de SM em relação ao que as suas economias produzem, em média, por trabalhador (A), mas também no que lhe subjaz relacionado com a política de SM *tout court* e salários [escalpelizando os diferentes comportamentos em matéria de desigualdade salarial (C), custos extrassalariais (D) e custos unitários do trabalho (E) – bem como as suas consequências para o SM].

Os custos do trabalho (RMTT) são condicionados pela produtividade (E). Contudo, a relação não é igual em todos os territórios. Estas dissemelhanças estarão relacionadas, nomeadamente, com diferentes perfis de especialização dos países (os ramos mais intensivos em capital – em que o custo do capital, do petróleo e de outros recursos têm mais peso para as empresas do que os do trabalho – podem pagar melhores remunerações); com o grau de abertura da economia (para as nações que estão mais expostas à competitividade internacional, custos unitários do trabalho superiores são mais importantes) e refletem diferentes repartições funcionais do rendimento. As razões das divergências neste rácio não são alvo deste artigo, o que representa uma limitação e um desafio futuro.

Um país com uma relação entre RMTT e produtividade (E) semelhante a outro, poderá ter um SM a *beneficiar* mais do produto médio por trabalhador se tiver custos extrassalariais inferiores (D) ou uma menor desigualdade salarial (C), (o que permitirá que a parte do produto afeta a salários possa ser absorvida por todo o espectro e não apenas pelos mais elevados) e, mesmo que todos estes rácios sejam semelhantes em duas nações, elas podem ter um SM (face ao mediano) diferente (B) por uma opção política (ligada a preferências ideológicas, a questões culturais, a grupos de interesse, etc.).

Um país com uma política *generosa* de SM, face ao Smediano (B) pode, ainda assim, não ver os *benefícios da produtividade* atingir os salários inferiores, por esse «benefício» ser capturado pelos salários mais altos. Por outras palavras, um SM/Smediano (B) elevado pode não se traduzir num SM/Produtividade (A) alto se o Smediano/Smédio (C) for baixo.

Um dos objetivos do SM é diminuir as desigualdades e poderá ter um duplo efeito sobre a grelha salarial: por um lado, diminuir a disparidade (caso em que o impacto sobre o Smediano é exíguo); por outro, empurrar todos os salários para valores mais altos. É claro que estes dois efeitos poderão coexistir, mas o que é realisticamente expectável é que o primeiro seja o efeito dominante e, portanto, essa maior igualização se observe na parte inferior da distribuição dos salários.

3. RESULTADOS

A Tabela 2 apresenta a decomposição de (A) da identidade em (1) para os países da OCDE com valores disponíveis para todos os rácios e que revelam coerência no confronto das diferentes fontes necessárias para a sua obtenção.⁸

A Tabela 3 mostra a posição relativa dos 14 países considerados no que concerne ao Índice de Kaitz (B), à desigualdade (C), aos custos extrassalariais (D) e aos custos por unidade produzida (E).

⁸ Uma vez que o Smediano não está disponível na fonte OCDE, teve de se obter o rácio Smediano/Smédio a partir da relação (SM/Smédio) [cálculos dos autores a partir dos valores das variáveis relevantes publicados pela OCDE]/(SM/Smediano) [diretamente da OCDE].

Tabela 2: Decomposição do SM/Produtividade, 2017

$$(A) \frac{SM}{Produtividade} = (B) \frac{SM}{Smédio} \times (C) \frac{Smédio}{Smédio} \times (D) \frac{Smédio}{RMTT} \times (E) \frac{RMTT}{Produtividade}$$

14 Países da OCDE	SM / Produtividade (A)		SM / Smédio (B)		Smédio/ Smédio (C)		Smédio / RMTT (D)		RMTT / Produtividade (E)	
	Rácio	Ord	Rácio	Ord	Rácio	Ord	Rácio	Ord	Rácio	Ord
EUA*	0,12	1	0,35	1	0,71	1	0,81	9	0,61	9
Irlanda	0,14	2	0,46	5	0,90	11	0,85	14	0,40	1
Eslóvaquia	0,15	4	0,48	9	0,82	5	0,76	5	0,49	3
Estónia	0,15	5	0,41	4	0,89	9	0,74	3	0,56	7
Espanha	0,17	6	0,40	2	0,88	8	0,80	8	0,59	8
Hungria	0,18	7	0,53	10	0,86	6	0,83	12	0,48	2
Portugal	0,19	8	0,61	13	0,75	2	0,78	6	0,54	6
Polónia	0,20	9	0,54	12	0,87	7	0,84	13	0,50	5
Bélgica	0,20	10	0,47	7	0,89	10	0,73	2	0,65	11
França	0,22	11	0,62	14	0,76	3	0,73	1	0,63	10
Reino Unido	0,23	12	0,54	11	0,78	4	0,83	11	0,67	13
14 Países da OCDE	SM / Produtividade (A)		SM / Smédio (B)		Smédio/ Smédio (C)		Smédio / RMTT (D)		RMTT / Produtividade (E)	
	Rácio	Ord	Rácio	Ord	Rácio	Ord	Rácio	Ord	Rácio	Ord
Alemanha	0,24	13	0,48	8	0,96	14	0,82	10	0,65	12
Holanda	0,25	14	0,47	6	0,92	13	0,79	7	0,73	14

Tabella 3: Países ordenados segundo cada um dos Rácios (A) a (E), 2017

	14 Países da OCDE		SM / Produtividade (A)		14 Países da OCDE		SM / Smediano (B)		14 Países da OCDE		Smediano / Smediano (C)		14 Países da OCDE		Smediano / RMTT (D)		14 Países da OCDE		RMTT / Produtividade (E)	
		Rácio		Rácio		Rácio		Rácio		Rácio		Rácio		Rácio		Rácio		Rácio		Rácio
1	EUA*	0,12	EUA*	0,35	EUA*	0,71	França	0,73	Irlanda	0,40										
2	Irlanda	0,14	Espanha	0,40	Portugal	0,75	Bélgica	0,73	Hungria	0,48										
3	República Checa	0,14	República Checa	0,41	França	0,76	Estónia	0,74	Eslaváquia	0,49										
4	Eslaváquia	0,15	Estónia	0,41	Reino Unido	0,78	República Checa	0,76	República Checa	0,50										
5	Estónia	0,15	Irlanda	0,46	Eslaváquia	0,82	Eslaváquia	0,76	Polónia	0,50										
6	Espanha	0,17	Holanda	0,47	Hungria	0,86	Portugal	0,78	Portugal	0,54										
7	Hungria	0,18	Bélgica	0,47	Polónia	0,87	Holanda	0,79	Estónia	0,56										
8	Portugal	0,19	Alemanha	0,48	Espanha	0,88	Espanha	0,80	Espanha	0,59										
9	Polónia	0,20	Eslaváquia	0,48	Estónia	0,89	EUA*	0,81	EUA*	0,61										
10	Bélgica	0,20	Hungria	0,53	Bélgica	0,89	Alemanha	0,82	França	0,63										
11	França	0,22	Reino Unido	0,54	Irlanda	0,90	Reino Unido	0,83	Bélgica	0,65										
12	Reino Unido	0,23	Polónia	0,54	República Checa	0,90	Hungria	0,83	Alemanha	0,65										
	14 Países da OCDE	SM / Produtividade (A)	14 Países da OCDE	SM / Smediano (B)	14 Países da OCDE	Smediano / Smediano (C)	14 Países da OCDE	Smediano / RMTT (D)	14 Países da OCDE	RMTT / Produtividade (E)										
		Rácio		Rácio		Rácio		Rácio		Rácio										
13	Alemanha	0,24	Portugal	0,61	Holanda	0,92	Polónia	0,84	Reino Unido	0,67										
14	Holanda	0,25	França	0,62	Alemanha	0,96	Irlanda	0,85	Holanda	0,73										

Nota: * indica o último valor disponível e diz respeito a 2016.

Fonte: *Vide* metainformação (Anexo I).

Em todos os países considerados o SM não chega a 25% do valor que, em média, se produz por cada trabalhador (produtividade média do trabalho) – à exceção da Holanda, em que é exatamente $\frac{1}{4}$.

Tanto na metade inferior da tabela como na superior, há nações com níveis de desenvolvimento distintos. Os Estados Unidos da América (EUA) têm a menor relação entre o SM e o Produto Interno Bruto (PIB) por trabalhador, seguidos da Irlanda – *ex æquo* com a República Checa. Nos antípodas, embora os 5 países com um SM relativamente superior sejam dos mais desenvolvidos, o SM é 20% da produtividade tanto na Bélgica como na Polónia. Espanha é o 6.º país (em 14) com menor rácio, estando quase a meio na ordenação, tal como Portugal, embora com um valor um pouco inferior.

Analisando a decomposição do rácio (A) por país, os EUA são os que têm maior distância do SM à produtividade (A), mas também ao salário mediano (B) e os que registam uma maior desigualdade salarial (C) (depois de expurgados dos salários os extremos da distribuição, para calcular a mediana, esta é significativamente inferior à média). Contudo, os relativamente baixos pagamentos para a Segurança Social por parte dos empregadores, colocam o país a meio da tabela no rácio (D), posição que mantém na relação das RMTT com a produtividade, o que poderá não ser alheio às características dos seus setores de especialização. Assim, a fraca relação SM/Produtividade deve-se essencialmente à relação do SM com os indicadores de salários (mediano e médio) e não dos salários com a produtividade. Em particular, o baixo valor do SM face ao salário mediano deverá refletir a especificidade política norte-americana, que se traduziu na fixação de um SM particularmente reduzido.

A Irlanda, que segue os EUA na pior relação SM/Produtividade (14%) (A), estabeleceu o SM em 46% do que o que aufero o trabalhador no meio da distribuição, quando ordenados os salários por ordem crescente (B), o que representa, dentro dos países considerados, a 5.ª mais baixa razão. O leque salarial não é grande (C) e é o país onde as remunerações são relativamente menos oneradas com contribuições para a Segurança Social pagos pelos empregadores (D). Com contributo importante da relação do SM com o mediano, é o rácio RMTT/Produtividade que parece ser mais importante na definição da relação SM / Produtividade. É de salientar que se fez este mesmo exercício de decomposição para os anos de 2005 a 2017 e constatou-se que o rácio SM/Produtividade da Irlanda diminuiu de 0,18 (na altura, igual a Portugal) para 0,14 em 2015. Tal deveu-se a um acréscimo da produtividade motivado por uma alteração no investimento direto estrangeiro⁹, com várias empresas (farmacêuticas, de aviação, etc.) de outras zonas do globo a deslocalizar-se para o país para aproveitar o regime fiscal favorável (comprando outras mais pequenas e fundindo-se, por exemplo). Todos os outros rácios se mantêm, à exceção das RMMT/Produtividade que passaram de mais de metade (52%) para 41% e, em 2017, 40%.

Em todos os rácios, a República Checa varia entre o 3.º e o 4.º menores valores, entre os países considerados, à exceção da desigualdade salarial (C), em que está nos últimos lugares tendo, portanto, a relação Smediano/Smédio (relativamente próxima de 1) um contributo «positivo» para o rácio (A). Este resultado não é refutado pelas conclusões do FMI (2018:22), que reportam a República Checa como um dos países com menor desigualdade na União

⁹ <https://www.theguardian.com/business/2016/jul/12/irish-economic-growth-revised-figures-foreign-investment-aircraft>.

Europeia. O parco *aproveitamento* da produtividade por parte do SM dever-se-á a questões específicas da própria economia subjacentes à quota parte das remunerações médias no produto por trabalhador [rácio (E)], a questões extrassalariais (D) e ao estabelecimento do próprio valor do SM (B).

A Espanha, não tendo uma desigualdade acentuada (C), custos extrassalariais (D) relativamente superiores ou um peso das remunerações médias totais na produtividade que se destaque (E) era, em 2017, o 2º país com menor relação entre o SM e o Smediano (B) e o valor mínimo que um trabalhador recebia era 17% do que a economia produzia, em média, por empregado (A). O anúncio, em dezembro de 2018, da subida do SM em 22% fez uso do argumento, nas palavras de Pedro Sánchez, o primeiro-ministro Espanhol: “um país rico não pode ter trabalhadores pobres,”¹⁰ de que as relações (A) e (B) são uma boa ilustração.

Com 61% e 62%, respetivamente, Portugal acompanha a França nos antípodas dos EUA (35%) quanto à relação do SM com o Smediano (B), mas os três estão no «pódio» da desigualdade (C). A França tem o lugar cimeiro no que concerne às contribuições a cargo dos empregadores que, em Portugal, têm um peso relativo menor (colocando o país em 6º, dos 14 países) (D). Nas nações consideradas, as RMTT representam entre cerca de metade do PIB por trabalhador (48%, na Hungria – se excluirmos a Irlanda, onde é 40%) até cerca de $\frac{3}{4}$ (73%, na Holanda). França, com 63% possui dos rácios mais elevados, enquanto Portugal se situa no meio da tabela, com pouco mais de $\frac{1}{2}$ (54%). No caso de França, contribui essencialmente para os seus 22% de SM/Produtividade, a relativa importância das remunerações nesta variável (E), bem como a elevada posição que o SM detém na grelha salarial [62% – (B)]. Contudo, na sequência do protesto dos coletes amarelos, o presidente Francês, Emmanuel Macron, decretou ainda a subida do SM em 100 euros.¹¹

Analisando a situação portuguesa, se a relação entre o SM e o que, no máximo, recebem os 50% pior remunerados é a 2ª mais elevada (B), tal já não se verifica na relação do Smediano com o salário médio. De facto, como se referiu, a desigualdade é substancial em Portugal (C), com um grande leque salarial e muitos trabalhadores a receber o mínimo ou próximo do mínimo. Um SM aparentemente «generoso» face aos indicadores de salários (embora não tanto face ao médio), já não o é quando em confronto com a produtividade do trabalho, o que não será alheio ao perfil de especialização do país, que ainda requer custos de trabalho relativamente baixos (intermédios tendo em conta todos os Estados apresentados, mas baixos em comparação com a Europa Ocidental e os EUA) (E). Por outro lado, os custos extrassalariais, apesar de Portugal estar em 6.º lugar, poderão fazer alguma pressão à baixa (D).

¹⁰ <https://www.publico.pt/2018/12/12/mundo/noticia/pais-rico-nao-trabalhadores-pobres-salario-minimo-espanha-sobe-900-euros-1854452>.

¹¹ <https://observador.pt/2018/12/10/para-por-um-fim-aos-coletes-amarelos-macron-anuncia-subida-de-salario-minimo-e-premio-de-fim-de-ano/>.

4. ALGUMAS CONCLUSÕES E DESAFIOS FUTUROS

Da análise dos resultados, ressalta que a *generosidade* dos SM dos países tem por base combinações muito diversas dos rácios analisados, representando vários «caminhos» para cada nível. A maior ou menor importância política dos fenómenos subjacentes pode determinar alterações nessa «generosidade» (como se vê pela evolução em Portugal, Espanha e França).

Numa primeira análise, não é clara a justificação das políticas mais *generosas* de SM face à produtividade, pelo desenvolvimento dos países (A), uma vez que, nos dois primeiros lugares, com pior aproveitamento, pelo SM, dos benefícios do que em média se produz nas respetivas economias, estão os EUA e a Irlanda. Contudo, é certo que, nos antípodas, estão, de facto, os países mais desenvolvidos. Tal também é verdade no caso dos CUT – acabando por se juntar os EUA e a Espanha. Parece, assim, que os CUT são um importante determinante do SM *usufruir* relativamente mais da produtividade (e estes dependem de questões como a abertura ao exterior, os perfis de especialização, a repartição funcional do rendimento, etc., que não são alvo do presente artigo). Pode, portanto, dizer-se que os países mais generosos no SM face à sua produtividade parecem ser os mais desenvolvidos (com os EUA a constituírem um *outlier* e excluindo-se a Irlanda pela sua especificidade) e tal parece dever-se, essencialmente, aos CUT (E).

No rácio (D) (custos extrassalariais), os países estão muito mais distribuídos, mas não há grandes diferenças entre o rácio menor e o mais elevado (12 p.p.). Os custos extrassalariais não são, assim, muito diferentes nas várias nações.

Os EUA são o território que mais se destaca na discrepância entre os rácios relacionados com os salários (mediano e médio) e os restantes, desacompanhando, genericamente, os outros países mais desenvolvidos, revelando especificidades políticas. A Irlanda é uma situação particular, em que para o cálculo do PIB contribuem fatores (peso do investimento direto estrangeiro) que, de algum modo, não a tornam comparável.

O facto da Espanha ter o 2º menor rácio (B), a performance da França, no topo em todos os rácios (menor no (D), mas representando os relativamente maiores custos extrassalariais), à exceção do indicador de desigualdade (C); a proximidade de Portugal, também no topo na relação SM/Smediano (B) e no *pódio* da desigualdade (D) e os acontecimentos recentes que envolveram os dois primeiros países, tornam-nos estudos de caso interessantes.

Assim, a nossa análise indica que o SM é influenciado por fatores socioeconómicos, mas que as decisões políticas têm uma grande importância, tornando fundamental a inclusão, em futuras análises, de fatores políticos como o relativo poder de atores relevantes (partidos políticos, sindicatos, associações de empregadores, entre outros), os seus respetivos interesses e as regras institucionalizadas do processo político (por exemplo o número de pontos de veto). Por outro lado, alargar a perspectiva *cross section*, de comparação dos vários países num determinado ano, a uma análise em painel, constitui um desafio futuro que permitirá revelar o comportamento dinâmico dos fenómenos.

ANEXO 1 – METAINFORMAÇÃO

Num	Variáveis e Rátios	Unidade	Medida	Fontes	CA	Fórmulas e Notas
1	$SM / \text{Produtividade (A)} = SM / \text{Smédiano (B)} \times \text{Smédiano} / \text{Smédio (C)} \times \text{Smédio} / \text{RMITT (D)} \times \text{RMITT} / \text{Produtividade (E)}$					$SM = \text{Salário Mínimo}$; $Smédio = \text{Salário Médio}$; $Smédiano = \text{Salário Mediano}$; $RMITT = \text{Remuneração Média Total do Trabalho}$
2	$SM / \text{Produtividade (A)}$				1	$SM / \text{Produtividade (A)} = (SM \text{ Mensal [OCDE]} \times 12) / (\text{PIB} \text{ preços correntes} / \text{Emprego [C.N. total, conceito doméstico]})$
2.1	SM	Moeda Nacional		OECD --> Tema: Labour --> Earnings. Dataset: Minimum wages at current prices in national currency units. Annual Data.	0	Portugal e Espanha: Dados mensais x 12 (Na OCDE: SM anual = SM mensal x 12, mas o SM mensal – semelhante ao do Eurostat – já está mensalizado)
2.2.0	$\text{Produtividade_VALID}$		Moeda Nacional, preços correntes	OCDE --> Tema: Productivity --> Productivity and ULC. -- Annual, Total Economy	0	GDP per person employed
2.2	Produtividade	Moeda Nacional	Moeda Nacional, preços correntes		1	(PIB preços correntes / Emprego [C.N. total, conceito doméstico])
2.2.1	PIB	Moeda Nacional, Milhões	C: Preços correntes	OCDE --> Tema: Contas Nacionais --> 1. Gross domestic product (GDP) - B1_GA: Gross domestic product (income approach) - C: Current prices	0	
2.2.2	Emprego	PER: Pessoas	Pessoas, Milhares	OCDE --> Tema: Contas Nacionais (Anuais) --> Principais agregados --> Population and employment by main activity --> EIO: Total employment, domestic concept	0	

ELSA OLIVEIRA
 HELGE JÖRGENS
 PEDRO NOGUEIRA RAMOS
 DECOMPOSIÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO:
 UMA ANÁLISE COMPARATIVA
 INTERNACIONAL

NOTAS ECONÓMICAS

Julho '20 (65-83)

Num	Variáveis e Rátios	Unidade	Métrica	Fontes	CA	Fórmulas e Notas
3	SM / Smediano (B)	Rácio	Rácio	OCDE --> Tema: Labour --> Earnings --> Minimum relative to average wages of full-time workers	0	
4	Smediano / Smédio (C)				1	$\frac{\text{Smediano} / \text{Smédio (C)}}{\text{SM} / \text{Smediano (B)}} = \frac{\text{SM} / \text{Smédio} \times (\text{Smediano} / \text{SM})}{\text{Smediano} / \text{Smédio}}$
4.0.0.1	SM / Smédio	Rácio	Rácio	OCDE --> Tema: Labour --> Earnings --> Minimum relative to average wages of full-time workers	0	
4.0.0.2	Smediano / Smédio – VALID				0	$\frac{\text{SM} / \text{Smédio} / \text{SM} / \text{Smediano}}{4,0,0,1 / 3, = 4,0,0,1 / (B)}$
4.0.1	SM / Smédio				1	
4.1	Smediano					Não Disponível
4.2.0	Smédio (equiv. Tmp completo) OCDE – VALID	Moeda Nacional	Moeda Nacional	OCDE --> Tema: Labour --> Earnings --> Average annual wages	0	Salários médios anuais por TCO equivalente a ano e tempo completo no total da economia. São obtidos dividindo a massa salarial das Contas Nacionais pelo número médio de TCO no total da economia, que é depois multiplicado pelo rácio das horas semanais normais médias por TCO a tempo completo com as horas semanais normais médias por TCO.

ELSA OLIVEIRA
 HELGE JØRGENS
 PEDRO NOGUEIRA RAMOS
**DECOMPOSIÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO:
 UMA ANÁLISE COMPARATIVA
 INTERNACIONAL**

Num	Variáveis e Rácios	Unidade	Medida	Fontes	CA	Fórmulas e Notas
4.2	Smédio	Moeda Nacional	Moeda Nacional		1	$\text{Smédio} \Rightarrow \text{Smédio (Com TCO e equiv. Tmp completo). Smédio} = (\text{Anual} / \text{TCO}) \times (\text{Horas Tmp completo} / \text{Horas Tmp Parcial}) = (\text{D11} / \text{Employees}) \times (\text{Horas semanais médias dos trabalhadores a tempo completo} / \text{Horas semanais médias dos trabalhadores totais})$
4.2.1	Anual	Moeda Nacional, Milhões	C: Preços correntes	OCDE --> Tema: Contas Nacionais --> 1. Gross domestic product (GDP) - B1_GA: Gross domestic product (income approach) - C: Current prices - D11: Wages and salaries (Ordenados e Salários)	0	Anual = D11. Espanha - 2015, 2016 e 2017 sem informação. Também não existe no Eurostat. Utilizou-se "Average annual wages" da OCDE ["Smédio (equiv. Tmp completo) OCDE - VALID"] para os rácios. [Em todos os outros países o Smédio da OCDE não era muito diferente do calculado pelos autores].
4.2.2	TCO	Pessoas, Milhares	PER: Pessoas	OCDE --> Tema: CN --> 3. Population and employment by main activity --> EEM: Employees, domestic concept	0	TCO [CN: Conceito interno - "domestic concept"]
4.2.3	Horas semanais médias dos trabalhadores a tempo completo / Horas semanais médias dos trabalhadores totais	Horas	Horas	OCDE --> Tema: Labour Force Statistics --> Hours worked --> Semanas (Não se usaram as anuais, porque não fazem a distinção entre tempo completo / tempo parcial (apenas para TCO e Total).	1	Universo (para as Horas): Trabalhadores dependentes (TCO): 4.2.3 = 4.2.3.1 / 4.2.3.2
4.2.3.1	Horas semanais médias dos trabalhadores a tempo completo	Horas	Horas	OCDE --> Tema: Labour Force Statistics --> Hours worked --> Semanas TCO a tempo completo	0	Universo (para as Horas): Trabalhadores dependentes (TCO)

NOTAS ECONÓMICAS

Julho '20 (65-83)

Num	Variáveis e Rádios	Unidade	Medida	Fontes	CA	Fórmulas e Notas
4.2.3.2	Horas semanais médias dos trabalhadores totais	Horas	Horas	OCDE --> Tema: Labour Force Statistics --> Hours worked --> Semanais TCO totais	0	Universo (para as Horas): Trabalhadores dependentes (TCO)
5	Smédio / RMITT (D)				1	
5.2.	RMITT (TCO – Imp. completo)	Moeda Nacional	C: Preços correntes	OCDE --> Tema: Contas Nacionais --> 1. Gross domestic product (GDP) – B1_ GA: Gross domestic product (income approach) – C: Current prices – D1: Compensation of employees (Remuneração dos empregados)	1	D1 / TCO (equiv. Imp completo) = D1 / TCO x Rádios horas (TCO)
5.2.1	RTT	Moeda Nacional, Milhões	C: Preços correntes	OCDE --> Tema: Contas Nacionais --> 1. Gross domestic product (GDP) – B1_ GA: Gross domestic product (income approach) – C: Current prices – D1: Compensation of employees (Remuneração dos empregados)	0	D1: Remunerações dos empregados = D11: Ordenados e Salários + D12: Contribuições dos empregadores para a Segurança Social
6	RMITT / Produtividade (E)				1	RMMT – Com TCO e Rádios de Horas de TCO

Notas: CA = 0 se valores da fonte explicitada para cada variável; CA = 1 se cálculos dos autores a partir dos valores das variáveis subjacentes com CA = 0.

REFERÊNCIAS

- Blais, A.; Cousineau, J.-M.; McRoberts, K. (1989) The determinants of minimum wage rates. *Public Choice*, 62, 15-24.
- Cardoso, A. R. (2009) Long-Term Impact of Youth Minimum wages: Evidence from two decades of individual longitudinal data. IZA Discussion Paper No. 4236, Bonn.
- Carneiro, A.; Sá, C.; Cerejeira, J.; Varejão, J.; Portela, M. (2011) Estudo sobre a Retribuição Mínima Mensal Garantida em Portugal – Relatório Final. NIPE Policy Paper PP 01/2011, Braga.
- Centeno, M.; Duarte, C.; Novo, A. (2011) O impacto do salário mínimo sobre os trabalhadores com salários mais baixos. *Boletim Económico*, Outono, 113-129.
- Cerejeira, J.; Kizilca, K.; Portela, M.; Sá, C. (2010) Minimum wage, fringe benefits, overtime payments and the gender wage gap. NIPE Working Paper WP 34/2010, Braga.
- Eurofound (2017) *Statutory Minimum Wages in the European Union 2017*, Eurofound, Dublin.
- European Commission (2016) Labour Market and Wage Developments in Europe – Annual Review 2017. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- European Commission (2017) Labour Market and Wage Developments in Europe – Annual Review 2017. Luxembourg, Publications Office of the European Union.
- Eyraud, E.; Saget, C. (2005) *The Fundamentals of Minimum Wage Fixing*, Geneva, International Labour Organization.
- Fernández-Macías, E.; Vacas-Soriano, C. (2016) A coordinated European Union minimum wage policy? *European Journal of Industrial Relations*, 22(2), 97-113.
- Ferreira, P.; Portela, M.; Cerejeira, J.; Sousa, S. (2013) Wage inequality, business strategy and productivity [online], available from https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/paper_joacercerejeira.pdf.
- FMI (2018) *Inequality and Poverty Across Generations in the European Union*. Staff Discussion Notes No. 18/01, Washington.
- Hayes, M. T. (2007) Policy characteristics, patterns of politics, and the minimum wage: Toward a typology of redistributive policies. *Policy Studies Journal*, 35(3), 465-480.
- Knoepfel, P. (2011) *Public Policy Analysis*, Bristol, Policy Press.
- Mamede, P. (2008). Impacto do Aumento do Salário Mínimo em 2008: Uma estimativa baseada na estrutura salarial das empresas. *Boletim Mensal de Economia Portuguesa* 1/2008.
- Neumark, D.; Wascher, W. (2004) Minimum wages, labor market institutions, and youth employment: A cross-national analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (2), 223-248.
- Neumark, D.; Wascher, W. (2007) Minimum wages and employment. *Foundations and Trends in Microeconomics*, 3(1-2), 1-182.
- OECD – Directorate for Employment, Labour and Social Affairs (2015) Focus on Minimum Wages after the Crisis: Making Them Pay [online], <http://www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf>.
- OECD (2005) Structural policy priorities. *Economic Policy Reforms*, 1/2005, 11-36.
- OIT. (2017). *Minimum Wage Policy Guide*, Geneva, ILO.
- Pereirinha, J.; Branco, F. (2013) Uma abordagem histórica dos padrões de rendimento mínimo em Portugal, *Ler História*, 64, 55-84.
- Portugal, P.; Martins, F. (2014) Ajustamentos salariais durante a grande recessão. *Boletim Económico*, Dezembro, 63-72.