

COLABOR

Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social

5

DEZ 2022

ESTUDOS COLABOR

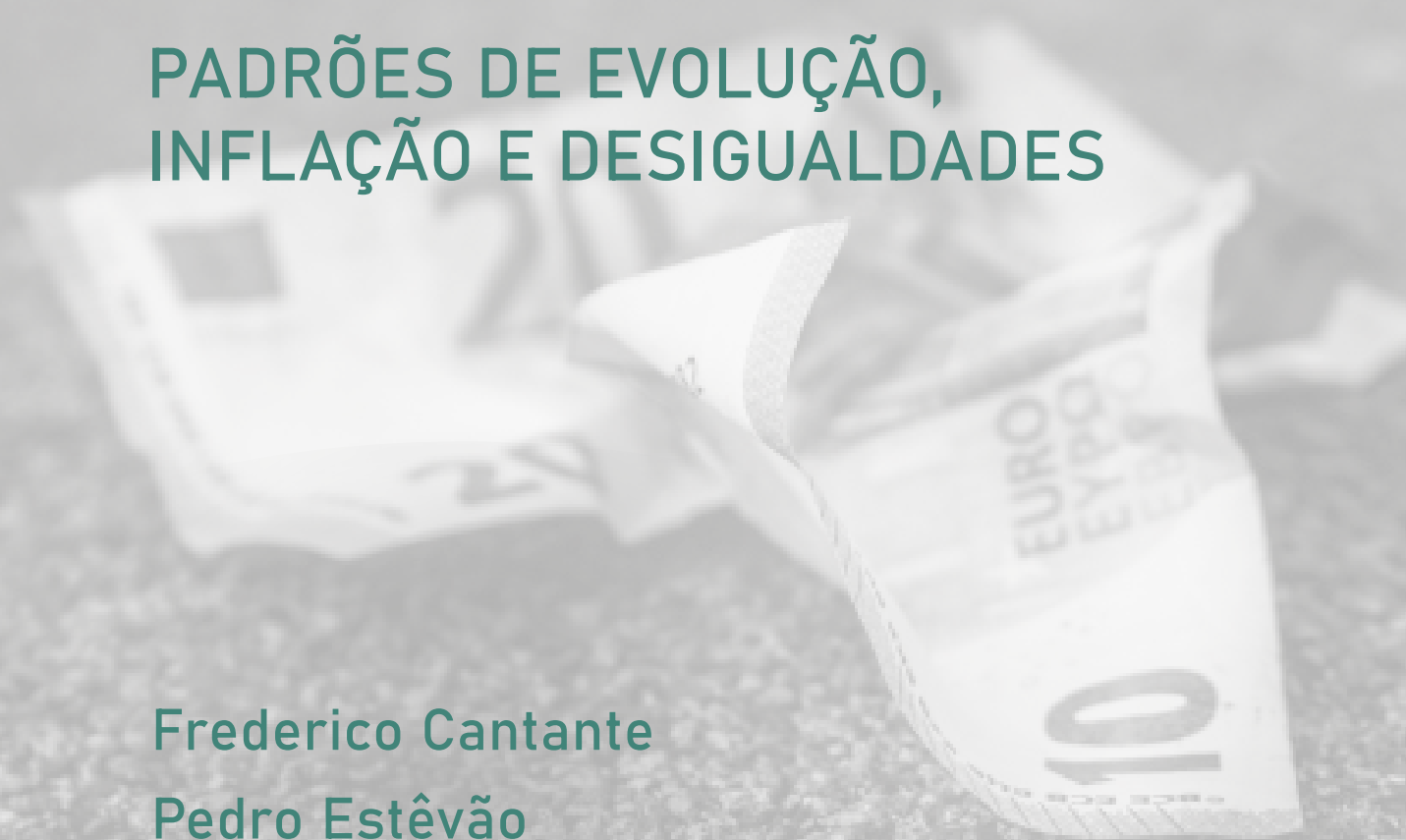
WORKING PAPERS

OS SALÁRIOS EM PORTUGAL:

PADRÕES DE EVOLUÇÃO,
INFLAÇÃO E DESIGUALDADES

Frederico Cantante

Pedro Estêvão



FICHA TÉCNICA

Título

Os salários em Portugal:
padrões de evolução, inflação
e desigualdades

Autores

Frederico Cantante

Pedro Estêvão

DOI

10.5281/ZENODO.7419912

Data de publicação

Dezembro 2022

Cite este documento como:

Cantante, F., & Estêvão, P.
(2022). *Os salários em
Portugal: padrões de
evolução, inflação
e desigualdades*. Estudos
CoLABOR, N.º 5. CoLABOR.

COLABOR

Laboratório Colaborativo
para o Trabalho, Emprego
e Proteção Social
Rua das Taipas, n.º 1
1250-264 Lisboa

Resumo	1
Abstract	2
1. Sumário executivo	3
2. Salários reais em Portugal: um crescimento tardio e frágil	6
2.1. A evolução do valor real dos salários na viragem da década	6
2.2. Evolução setorial dos salários: um crescimento dependente do salário mínimo?	7
2.3. Salários e crescimento económico: diferenças de tempo e ritmo	10
2.4. Repartição do rendimento	11
2.5. Um crescimento ameaçado pela inflação	12
3. As desigualdades salariais em Portugal: quatro análises temáticas	14
3.1 O achatamento da metade inferior e a redução da desigualdade	15
3.2 Desigualdades existenciais e a sua interseccionalidade	20
3.3 A penalização salarial da precariedade contratual	26
3.4 O peso das atividades económicas na (des)valorização salarial das habilitações escolares	31
4. Conclusão	35
Anexo	38
Bibliografia	39

Resumo

Entre 2018 e 2021, registou-se um crescimento rápido do valor real da média e da mediana dos salários em Portugal, aferido neste estudo pela evolução dos ganhos brutos mensais médio e mediano e das remunerações brutas médias mensais por trabalhador. Este crescimento foi desigual ao longo do tecido económico, tendo sido bastante mais pronunciado nos setores de atividade económica que, em geral, praticam salários médios mais baixos. Tal sugere a preponderância dos aumentos sucessivos do salário mínimo nacional (SMN) na explicação desta tendência.

Todavia, o crescimento do valor real dos salários médio e mediano ocorreu de forma muito tardia, se considerarmos que a recuperação da crise económico-financeira do início da década de 2010 verificou-se partir de 2014. Na realidade, o aumento do valor real dos salários médio e mediano entre 2014 e 2021 deu-se quase sempre a um ritmo bastante inferior ao da evolução do PIB. E mesmo a valorização real ocorrida desde 2018 está já a sofrer uma forte erosão, causada pelo surto inflacionário iniciado em 2021.

Uma análise mais detalhada a um indicador de salário – o ganho médio mensal bruto – revela outros matizes desta tendência. Em primeiro lugar, a ocorrência de um processo de achatamento da metade inferior da distribuição do ganho, acompanhado por uma redução da desigualdade entre as partes superior e inferior dessa distribuição. Para este processo estarão a contribuir o aumento do SMN, mas também a redução do prémio das habilitações escolares. No caso do SMN, constatou-se que este tem efeitos diretos no aumento dos salários médios na base da distribuição (*bite effect*), mas também efeitos indiretos em latitudes intermédias (*spillover effect*). Em segundo lugar, a convivência entre uma tendência global de redução da desigualdade de ganho entre mulheres e homens com a persistência da desigualdade em prejuízo das mulheres quando se comparam trabalhadores com perfis semelhantes. A este nível, analisou-se também a interseccionalidade das desigualdades de género e de nacionalidade. Em terceiro lugar, identificou-se a tendência de precarização dos vínculos laborais dos trabalhadores por conta de outrem ao longo da última década e observou-se a persistência da forte penalização salarial dos trabalhadores com contratos não permanentes – em particular, a partir dos 45 anos. Por último, mediu-se a valorização diferenciada da formação escolar nos vários setores de atividade.

Palavras-chave: salários e ganho; salário mínimo nacional; inflação; desigualdades; prémio das habilitações escolares; precariedade; género; nacionalidade.

Abstract

Between 2018 and 2021, there was a rapid growth in the real value of average and median wages in Portugal, as measured by the evolution of both average and median monthly gross earnings and the average monthly gross compensation per employee. This growth was uneven across the economic fabric, being much more pronounced in sectors with lower average wages. This suggests the preponderance of successive increases in the national minimum wage (NMW) in explaining this trend.

However, this growth in the real value of average and median wages took place very late, considering that the recovery from the economic and financial crisis of the early 2010s began back in 2014. In fact, the increase in the real value of average and median wages between 2014 and 2021 occurred at a much slower pace than the evolution of GDP. And even the real appreciation that has occurred since 2018 has already been severely eroded by the inflationary surge that began in 2021.

A closer look at one indicator of wages – average gross monthly earnings – reveals other nuances of this trend. Firstly, the occurrence of a process of flattening of the lower half of the earnings distribution, accompanied by a reduction in inequality between the bottom and the top. Key to this trend have been the already mentioned increase in the NMW but also the general reduction of the educational wage premium in the Portuguese labour market. The NMW has direct effects increasing the wages at the bottom (bite effect), but also spillover effects in intermediate latitudes of the earnings distribution. Secondly, the coexistence of an overall trend towards a reduction in the inequality of earnings between women and men with the persistence of inequality to the detriment of women when comparing employees with similar educational and occupational profiles. At this level, the intersectionality of gender and nationality inequalities was also analyzed. Thirdly, we identified growing weight of temporary employees throughout the last decade and the persistence of a strong wage penalty of workers with non-permanent contracts – particularly from the age of 45 onwards. Lastly, this study measures to what extent schooling wage premium varies between economic activities.

Keywords: wages and earnings; minimum wage; inflation; inequality; education wage premium; precariousness; gender; citizenship.

1. Sumário executivo

O salário é destacadamente a principal componente do rendimento das famílias e determina, num regime de proteção social baseado em contribuições como o português, os rendimentos substitutivos dos rendimentos do trabalho. É, por isso, um recurso fundamental na definição das condições de vida dos indivíduos e famílias e no seu posicionamento na estrutura social. Quer a exposição à pobreza quer as desigualdades económicas são em boa medida determinadas pelos salários e sua distribuição. Em termos europeus, Portugal é simultaneamente um país ainda bastante marcado pelos baixos salários, pela pobreza que daí decorre, por apresentar desigualdades elevadas entre o topo da distribuição e a base, mas também, e de forma cada vez mais acentuada, pela compressão salarial.

Este milénio tem sido prolífico em choques externos que têm consequências no emprego e nos salários em Portugal. Desde logo, eventos sobrepostos que colocaram desafios de competitividade à economia portuguesa, especialmente aos setores industriais mais tradicionais: entrada na zona euro (Amaral, 2013), entrada da China na Organização Mundial do Comércio e o alargamento da União Europeia aos países de leste (Abreu *et al.*, 2013). A estes eventos sucedeu-se uma crise económica e financeira (2010-2013) que teve efeitos devastadores no emprego (Caleiras, J., & Caldas, J. M. C., 2017; Cantante, F., & Carmo, R. M., 2018) e, mais recentemente, uma crise pandémica, cujos impactos marcantes foram, ainda assim, parcialmente contidos pelas políticas públicas a nível nacional e europeu (Caleiras & Carmo, 2022; Cantante, 2020; Silva *et al.*, 2020). Num momento em que a assunção do fim da pandemia é, porventura, pouco prudente, Portugal – tal como a generalidade dos países – enfrenta agora o choque externo da inflação, fortemente induzido pela guerra na Ucrânia.

Os últimos meses foram marcados por um aumento dos preços sem precedentes na história recente. Essa tendência começa a ter algum reflexo no aumento do desemprego (embora para já pouco expressivo), mas o impacto fundamental e já bastante evidente coloca-se ao nível da desvalorização real dos salários – com tudo o que isso significa do ponto de vista das condições de existência dos indivíduos e das famílias. Um dos objetivos deste estudo prende-se precisamente com a análise da evolução dos salários nos últimos anos em Portugal, nomeadamente:

- medir o ritmo do aumento dos salários reais no pós-2013;
- comparar os ritmos de evolução dos salários e do PIB;
- identificar diferenças setoriais na grandeza desse aumento;
- identificar até que ponto os ganhos verificados no período de recuperação económica e do emprego pós-2013 foram comprometidos pela inflação.

Da análise efetuada, as principais conclusões são as seguintes:

- o aumento dos salários no pós-2013 foi pouco expressivo até 2017/2018 e apenas tardiamente (a partir de 2018) teve um alcance mais elevado;
- esse facto implicou que o PIB tenha crescido a um nível superior ao dos salários – com exceção do ano de 2020;
- o aumento relativo dos salários foi bastante diferenciado consoante a atividade económica em questão, assumindo-se a retribuição mínima mensal garantida (vulgo, salário mínimo nacional – SMN) como um elemento fundamental para a explicação dessa realidade;
- os ganhos salariais reais verificados no pós-2018 foram já seriamente comprometidos pelo aumento da inflação.

Esta análise será secundada por um olhar mais aprofundado sobre as desigualdades salariais em Portugal em torno de quatro temas. Desde logo, uma análise da evolução dos salários desde o início do milénio, com particular enfoque na questão da compressão da metade inferior da distribuição e da desigualdade entre a base e a parte superior dessa estrutura, na qual se discutirá os efeitos distributivos do salário mínimo nacional, mas também, acessoriamente, o efeito do prémio da formação superior. A segunda tematização centrar-se-á nas desigualdades salariais associadas ao género e à nacionalidade, e nela serão analisadas quer as desigualdades de género de forma isolada, quer a sua interseccionalidade com a nacionalidade. A terceira tematização focar-se-á na evolução da incidência da precariedade contratual verificada na última década, bem como numa medição das desigualdades salariais associadas ao tipo de contrato de trabalho. O último ponto debruçar-se-á sobre as diferenças de valorização das habilitações escolares verificadas nos diferentes setores de atividade económica.

As principais conclusões extraídas da análise são as seguintes:

- a metade inferior da distribuição dos salários está cada vez mais comprimida – em 2002, o SMN representava 59% do ganho mediano, em 2020 esse valor aumentou para 69%;
- a desigualdade salarial entre que os têm salários mais elevados e mais baixos tem vindo a diminuir na última década, devido, no essencial, ao aumento dos salários da base da distribuição – entre 2015 e 2020, o ganho nominal médio dos trabalhadores dos dois primeiros decis aumentou 26% e 24%, valores que se ficaram pelos 11% e 7% no 9.º e 10.º decis, respetivamente;
- a elevação do valor do SMN verificada nos últimos anos teve como efeito direto a

elevação dos salários na base (*bite effect*), mas também efeitos indiretos (*spillover effect*) que se traduziram em aumentos relevantes dos salários dos trabalhadores da parte intermédia da distribuição (entre 2015 e 2020, o ganho médio do 3.º, 4.º e 5.º decil aumentou, em termos nominais cerca de 22%, 20% e 18%, respetivamente). Estes efeitos indiretos decorrem quer das dinâmicas da contratação coletiva, quer de razões de mercado (atração de trabalhadores por via da oferta de salários acima do SMN, num contexto de desemprego baixo);

- as desigualdades salariais entre mulheres e homens têm vindo a diminuir, mas o seu valor aumenta quando se comparam mulheres e homens com perfis socioprofissionais semelhantes;
- existem desigualdades salariais entre mulheres com nacionalidade de um dos países dos PALOP e mulheres com nacionalidade portuguesa, embora neste caso esse diferencial decaia quando se tem em consideração o seu perfil escolar e profissional;
- ao contrário do que tinha sido previsto no Memorando de Entendimento, as alterações legislativas conducentes a uma maior flexibilização das relações laborais traduziram-se, não numa redução da segmentação, mas no seu aumento generalizado, com maior incidência entre os jovens;
- existem diferenças bastante acentuadas na valorização salarial das habilitações escolares entre atividades económicas – por exemplo, o ganho médio mensal dos trabalhadores do alojamento, restauração e similares com formação superior (1317€) representa apenas 68,4% do ganho médio dos trabalhadores com um perfil análogo para o conjunto da economia (1925€).

A análise desenvolvida neste estudo basear-se-á quer em informação disponível na plataforma digital DataLABOR – especializada, entre outros temas, em informação na área do trabalho, emprego e proteção social –, quer em apuramentos feitos através da análise de microdados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS).

2. Salários reais em Portugal: um crescimento tardio e frágil

Nesta secção iremos quantificar a evolução do valor real dos salários em Portugal nos últimos anos a partir de três indicadores: o ganho médio mensal; o ganho mediano mensal e a remuneração bruta mensal média por trabalhador.¹ Note-se que a remuneração bruta mensal se refere ao conjunto da economia, enquanto o ganho se refere, sobretudo, ao setor privado (embora este indicador cubra também os trabalhadores do setor público com contratos individuais de trabalhos). De seguida, centrar-nos-emos nas assimetrias da evolução da remuneração bruta mensal média no interior do tecido económico português. Contextualizaremos também esta evolução face ao crescimento do PIB e à repartição funcional do rendimento. Finalmente, discutiremos os efeitos já visíveis do surto inflacionário iniciado em 2021 sobre o valor real dos salários.

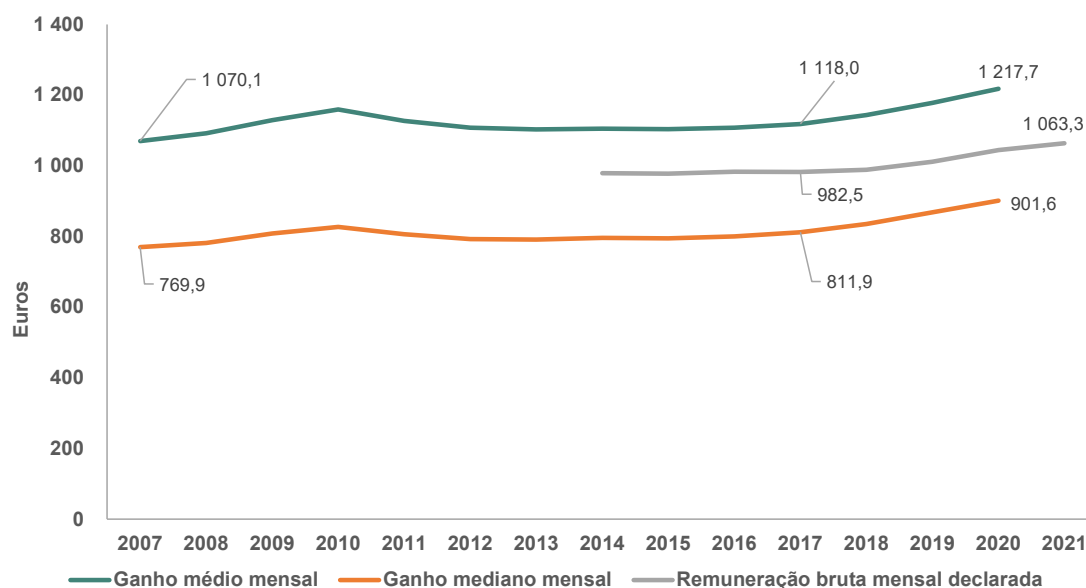
2.1 A evolução do valor real dos salários na viragem da década

O final da década de 2010 e o início da década de 2020 têm sido caracterizados por um crescimento rápido dos valores médios e medianos dos salários em Portugal. Esta tendência é detetável em três indicadores relevantes. Assim:

- O valor real do ganho médio mensal em 2020 era superior em 99,71€ face ao que se verificava em 2017, representando um crescimento de 8,9% nesse período
- O valor real do ganho mediano mensal cresceu 89,68€ entre 2017 e 2020, representando um crescimento de 11,9%;
- O valor real do total da remuneração bruta mensal média por trabalhador cresceu 84,82€ entre 2017 e 2021, representando um crescimento de 8,2% neste período.

¹ A remuneração bruta mensal média por trabalhador refere-se ao montante ilíquido, em dinheiro ou em géneros, pago aos trabalhadores que se incluem no conceito de “pessoal ao serviço”, pelas horas de trabalho efetuadas ou pelo trabalho realizado no período normal e no extraordinário. Inclui ainda o pagamento de horas remuneradas mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas) e os subsídios que se revistam de carácter regular como sejam os subsídios de alimentação, de função, alojamento ou transportes, diuturnidades ou prémios de antiguidade, produtividade, de assiduidade, isenções de horário, subsídio por trabalhos penosos, perigosos ou sujos e subsídios por trabalhos de turnos e noturnos. Por seu lado, o ganho é o montante ilíquido em dinheiro e/ou géneros, pago ao trabalhador, com carácter regular em relação ao período de referência, por tempo trabalhado ou trabalho fornecido no período normal e extraordinário. Inclui, ainda, o pagamento de horas remuneradas mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas).

Figura 1. Valores reais do ganho bruto médio mensal, do ganho bruto mediano mensal e da remuneração bruta mensal média (preços de 2016), Portugal



Fontes: DataLABOR, fontes primárias: INE e GEP/MTSSS. [Remuneração bruta mensal média por trabalhador](#); [Ganho médio mensal](#); [Ganho mediano mensal](#). Cálculos próprios a partir do IPC (2016=100).

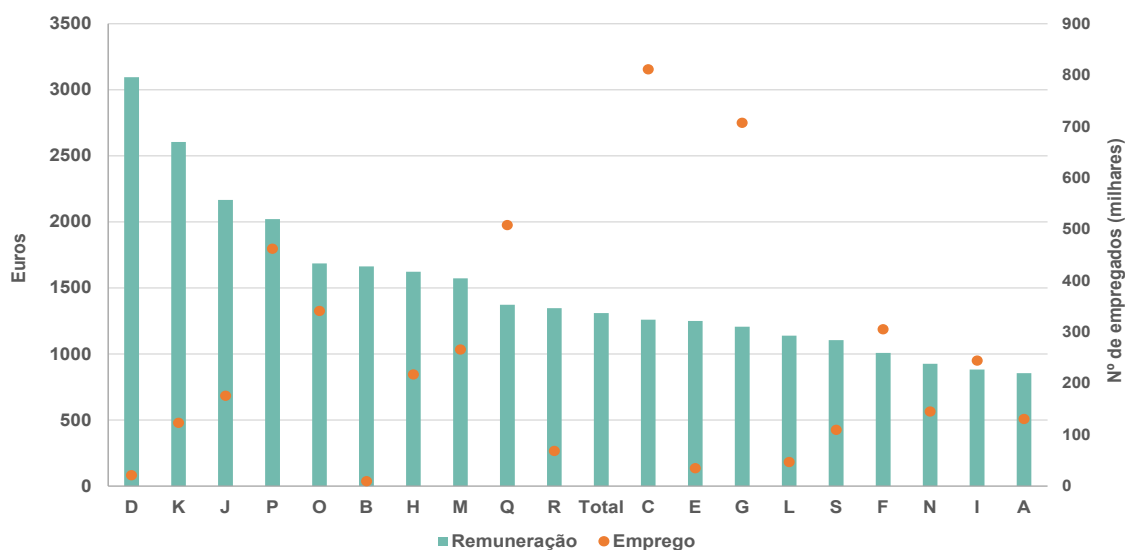
Nota: Os dados do ganho referem-se a Portugal continental.

Este crescimento do valor real dos salários a partir de 2018 não é negligenciável, sobretudo se for contrastado com o período de declínio e depois estagnação iniciado em 2011. Todavia, uma apreciação mais precisa da relevância deste crescimento requer um olhar mais detalhado sobre as suas características, bem como sobre o contexto em que o próprio crescimento ocorre.

2.2 Evolução setorial dos salários: um crescimento dependente do salário mínimo?

Uma primeira questão que é necessário considerar na análise da recente evolução dos salários reais são as assimetrias existentes ao longo do tecido económico português. Neste caso temos de considerar dois tipos de assimetrias: uma forte disparidade no valor nominal dos salários entre setores de atividade; mas também uma diferença notória no ritmo do aumento do valor real dos salários entre esses mesmos setores.

Figura 2. Valor nominal da remuneração bruta média mensal e número de pessoas empregadas, por atividade económica (secção CAE Rev. 3), Portugal (2021)²



Fonte: DataLABOR, fonte primária: INE. [Remuneração declarada à segurança social](#); [População empregada](#).

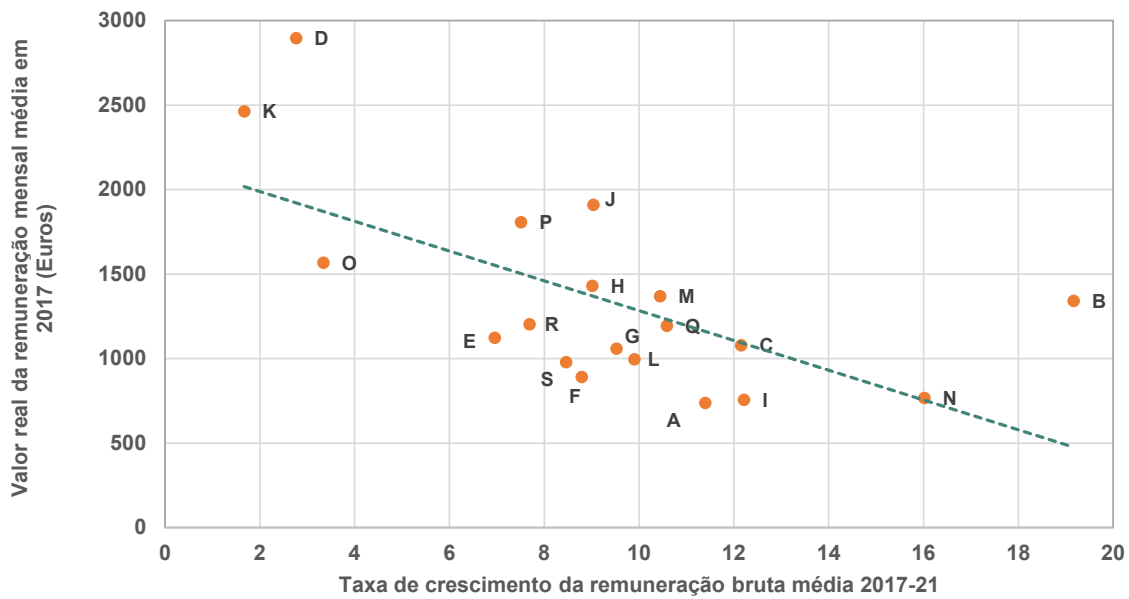
Se tomarmos apenas as secções CAE com mais de 100 mil pessoas empregadas, podemos verificar que o valor nominal da remuneração bruta mensal média por trabalhador em 2021 oscilava entre os 2605€ na secção K (atividades financeiras e de seguros) e os 855€ na secção A (agricultura, produção animal, caça, pesca, floresta e pesca).

Também o ritmo de crescimento do valor real dos salários entre 2017 e 2021 varia consideravelmente entre setores. Tomando novamente as secções CAE com mais de 100 mil pessoas empregadas, podemos observar que a taxa de crescimento do valor real da remuneração bruta média mensal entre 2017 e 2021 oscila entre 16,0% para a secção N (atividades administrativas e serviços de apoio) e apenas 1,7% na secção K (atividades financeiras e de seguros).

Esta oscilação não é aleatória. Observando a Figura 3, é possível identificar uma relação inversa entre o valor real dos salários praticadas em cada setor e a taxa de crescimento desse valor real. Ou seja, em geral, quanto menor era o valor real da remuneração bruta mensal média em 2017, maior foi a sua taxa de crescimento entre 2017 e 2021.

² A) Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca; B) Indústrias extrativas; C) Indústrias transformadoras; D) Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio; E) Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição; F) Construção; G) Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos; H) Transportes e armazenagem; I) Alojamento, restauração e similares; J) Atividades de informação e de comunicação; K) Atividades financeiras e de seguros; L) Atividades imobiliárias; M) Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares; N) Atividades administrativas e dos serviços de apoio; O) Administração pública e defesa; segurança social obrigatória; P) Educação; Q) Atividades de saúde humana e apoio social; R) Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas.; S) Outras atividades de serviços; U) Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais.

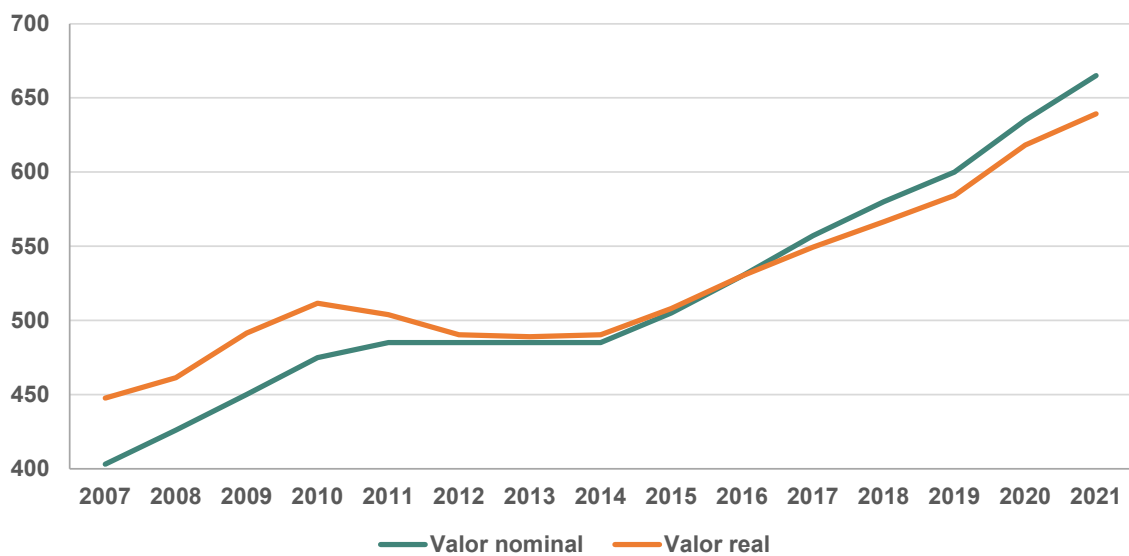
Figura 3. Valor real da remuneração bruta mensal média em 2017 (preços de 2016) e taxa de crescimento desse valor entre 2017 e 2021, por atividade económica, Portugal



Fonte: DataLABOR, fonte primária: INE. Cálculos próprios a partir do IPC (2016=100).

Uma explicação plausível para esta relação inversa prende-se com a evolução do SMN. Recorde-se que os valores nominais e reais do SMN foram objeto de um crescimento muito acentuado a partir de 2015, como se pode observar na Figura 4. Só entre 2017 e 2021, o valor nominal do SMN cresceu 19,4%, correspondendo a uma valorização real de 16,9%.

Figura 4. Evolução dos valores nominal e real do salário mínimo nacional, Portugal (2007-2021)



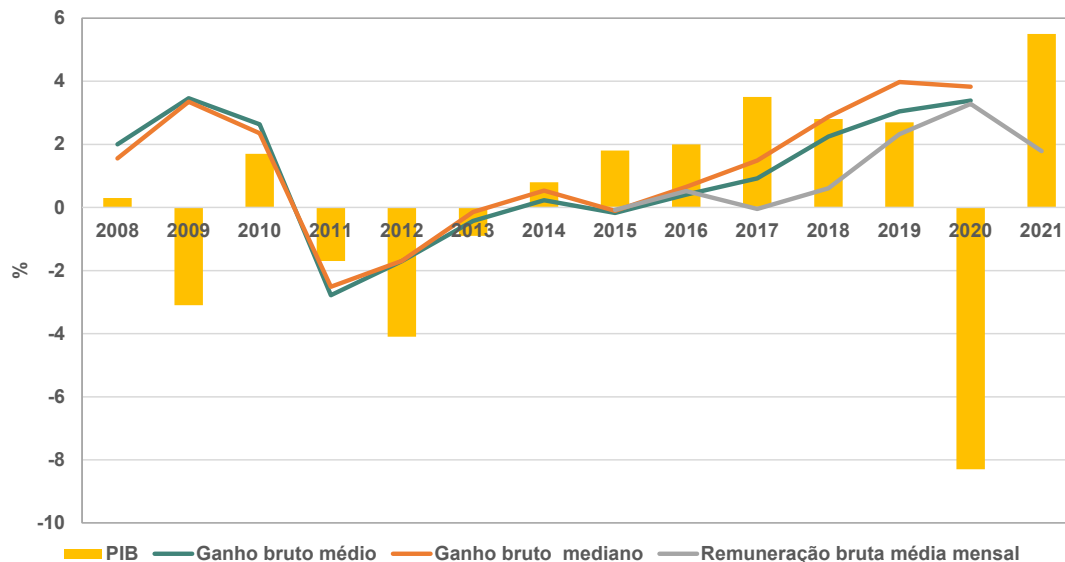
Fonte: DataLABOR, fonte primária: INE. Cálculos próprios a partir do IPC (2016=100)

Ora, como é possível observar na Figura 3, entre os que beneficiaram de um maior crescimento do valor real da remuneração bruta mensal média estão secções CAE como a N (atividades administrativas e dos serviços de apoio), I (alojamento, restauração e similares) ou A (agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca) onde são praticados salários mais baixos – e onde, previsivelmente, existe uma maior proporção de trabalhadores abrangidos pelo SMN. Se esta hipótese se confirmar, então estaremos perante uma evidência de que o crescimento do valor real dos salários em Portugal nos últimos anos tem sido sobretudo impulsionado pelo aumento do SMN – o que, de resto, corresponde ao que já foi avançado noutros trabalhos (Oliveira, 2022) e à análise desenvolvida no ponto 3.1 deste estudo.

2.3 Salários e crescimento económico: diferenças de tempos e de ritmo

O recente crescimento do valor real dos salários surge também num contexto de recuperação económica após a grave crise financeira – e consequente recessão prolongada – do início da década de 2010. No entanto, não só existe uma discrepância temporal considerável entre o início das tendências de recuperação económica e de valorização real dos salários como esta última decorreu quase sempre a um ritmo inferior ao da primeira.

Figura 5. Taxas anuais de crescimento dos valores reais do ganho bruto médio e mediano, da remuneração bruta média mensal e do PIB (preços de 2016), Portugal (2008-2021)



Fontes: DataLABOR, fontes primárias INE e GEP/MTSSS. [Remuneração bruta mensal média por trabalhador](#); [Ganho médio mensal](#); [Ganho mediano mensal](#); [Taxa de variação do produto interno bruto a preços constantes \(ano base=2016\)](#); Cálculos próprios a partir do IPC (2016=100)

Nota: Os dados do ganho referem-se a Portugal continental.

O PIB português começou a apresentar taxas positivas de crescimento logo em 2014. Todavia, entre 2014 e 2017, a taxa de crescimento anual dos valores reais de qualquer um dos três indicadores de salário discutidos neste capítulo – ganho bruto mensal médio, ganho bruto mensal mediano e remuneração bruta mensal média – foi sempre substancialmente inferior à taxa de crescimento do PIB real.

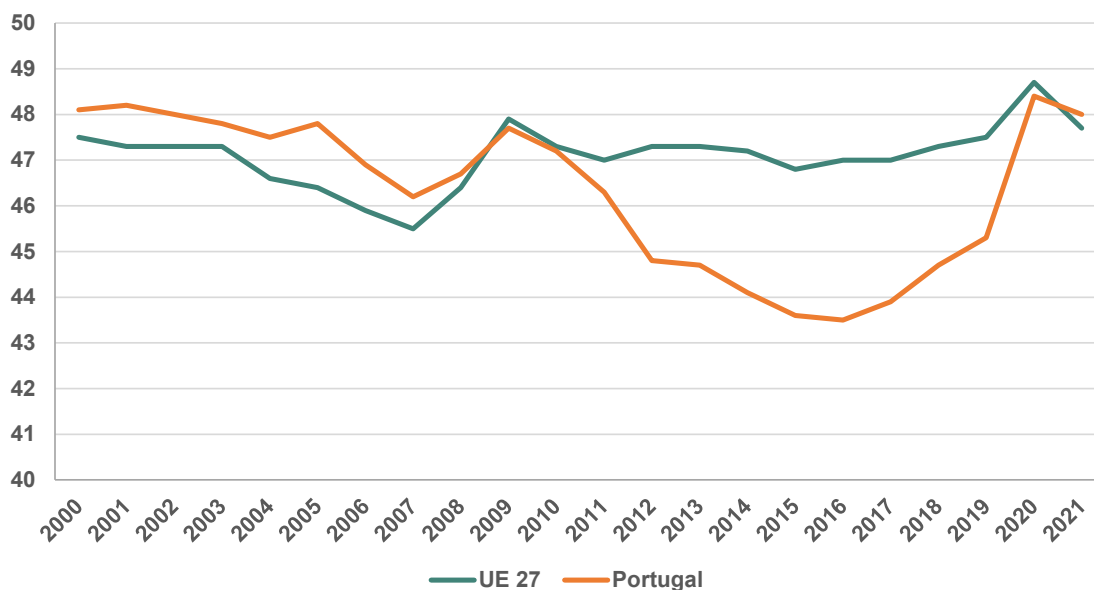
Mesmo em 2018, o ganho bruto mediano foi o único dos três indicadores de salário considerados cujo valor real cresceu em linha com o PIB. E, em 2019, o valor da remuneração bruta mensal média por trabalhador continuava ainda a crescer a um ritmo inferior ao do PIB. É preciso esperar por 2020 – um ano atípico, que conjugou fortes perturbações na atividade económica atribuíveis à pandemia da COVID-19 e apoios públicos maciços para contrariar os efeitos desta – para encontramos taxas de crescimento dos valores reais dos três indicadores a crescer acima de PIB real – que, nesse ano, recuou 8,3%. Todavia, 2021 sugere já um regresso ao padrão anterior, com o valor real da média das remunerações brutas declaradas – o único dos três indicadores disponíveis para este ano – a apresentar novamente uma taxa de crescimento anual muito abaixo da verificada para o PIB real.

Ou seja, ainda que a valorização real dos salários tenha ocorrido num período de crescimento económico, não só a relação entre crescimento do PIB real e valorização real dos salários está muito longe de ser equivalente, como o primeiro ocorre, em geral, a um ritmo muito superior à da segunda.

2.4 Repartição do rendimento

O crescimento do valor real dos salários verificado desde 2018 ocorre também após um longo período da degradação da posição do trabalho na repartição funcional do rendimento. Com efeito, o peso dos salários no PIB caiu ininterruptamente entre 2009 e 2016, ano em que atingiu o mínimo histórico de 43,5%.

Figura 6. Proporção das remunerações dos trabalhadores por conta de outrem no PIB, Portugal e UE27 (2000-2021)



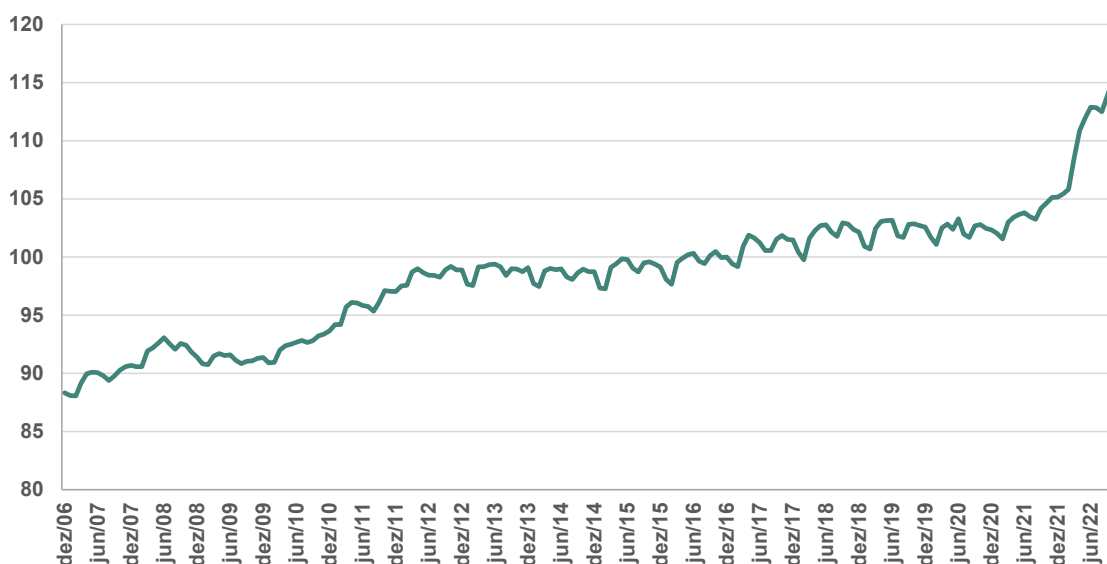
Fonte: DataLABOR, fonte primária: Eurostat.
Nota: Valor de 2021 é provisório.

Esta tendência começou a inverter-se em 2017 e, em 2020, o valor deste indicador para Portugal situou-se em linha face ao apurado para o conjunto de países da UE27: 48,4% em 2020 e 48,0% em 2021 (valor provisório).

2.5 Um crescimento ameaçado pela inflação

Importa também referir que a subida dos valores reais dos salários que se regista desde 2018 se encontra ameaçada pela subida acentuada da inflação registada nos últimos meses. Após um longo período de estabilidade, o valor do Índice de Preços no Consumidor (IPC) começou a crescer de forma relevante em 2021, tendência essa que sofreu uma forte aceleração durante o ano de 2022.

Figura 7. Índice de Preços no Consumidor (dez/2016=100)

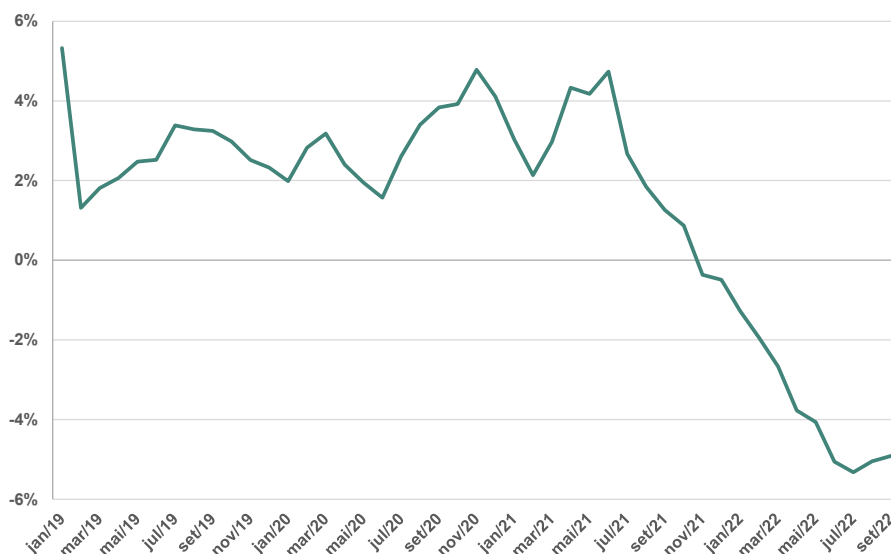


Fonte: [INE](#).

Entre julho de 2021 e outubro de 2022, o valor do IPC aumentou 11,4%. E só nos primeiros 10 meses de 2022, a taxa de crescimento do IPC situou-se nos 9,6% – um crescimento sensivelmente equivalente ao verificado nos dez anos que distam entre dezembro de 2011 e dezembro de 2021.

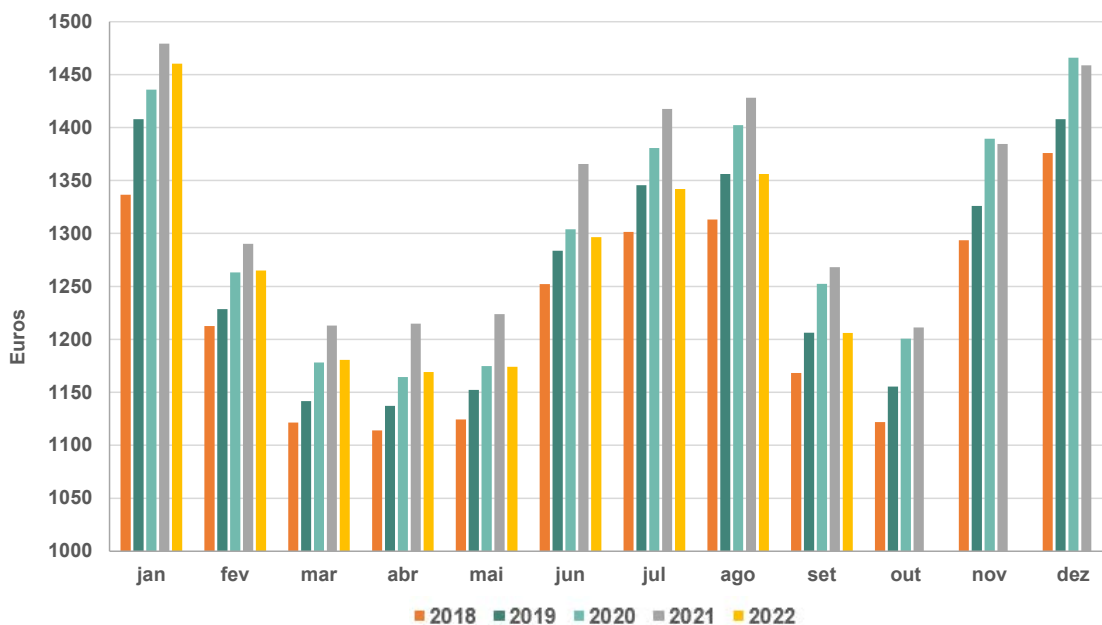
O efeito da inflação sobre os salários reais é já notório à data em que escrevemos este texto. Como se observa na Figura 8, a taxa homóloga de crescimento do valor real das remunerações brutas mensais caiu rapidamente e de forma ininterrupta entre julho de 2021 e julho de 2022, tendo-se tornado negativa a partir de novembro de 2021. Assim, o valor real da remuneração bruta mensal em julho de 2022 representava - 5,3% face à de julho de 2021; a de setembro de 2022 (data dos últimos dados disponíveis) - 4,9% em relação à de setembro de 2021.

Figura 8. Taxa de crescimento homóloga do valor real da remuneração média mensal, Portugal (mês base = dezembro de 2018) (2018-2022)



Fonte: DataLABOR, fonte primária: INE. Cálculos próprios com base em INE.

Figura 9. Valor real da remuneração média mensal em cada mês, Portugal, 2018-2022 (mês base=dezembro de 2017)



Fonte: DataLABOR, fonte primária: INE. Cálculos próprios com base em INE.

Tal significa que os salários reais começaram rapidamente a regredir com o surto inflacionário vivido a partir da primeira metade de 2021, como se pode observar na Figura 9. Em fevereiro de 2022, o valor real da remuneração bruta mensal era equivalente a janeiro de 2020 – ou seja, um recuo de dois anos. Em julho de 2022, o valor da remuneração bruta mensal estava já ao nível de julho

de 2019 – ou seja, um recuo de três anos. E esta situação manteve-se em agosto e setembro de 2022 – última data para a qual estão disponíveis dados.

Ou seja, o surto inflacionário sentido desde meados de 2021 está rapidamente a erodir grande parte dos ganhos ao nível do salário real que se registaram em Portugal a partir de 2018.

A análise desenvolvida, até aqui exclusivamente centrada na evolução de valores médios e medianos, corre o risco de ignorar as assimetrias consideráveis que existem entre grupos de trabalhadores e setores de atividade económica. É em torno desta questão que serão desenvolvidas seguidamente quatro análises temáticas.

3. As desigualdades salariais em Portugal: quatro análises temáticas

O ponto anterior permitiu analisar a evolução das remunerações nominais e reais nos últimos anos e até à atualidade. Com o intuito de complementar esse exercício, será agora desenvolvido uma análise plural das desigualdades salariais em Portugal a partir de quatro abordagens temáticas:

- o achatamento da metade inferior e a redução da desigualdade;
- as desigualdades existenciais e a sua interseccionalidade;
- a penalização salarial da precariedade contratual;
- a relevância das atividades económicas na (des)valorização salarial das habilitações escolares.

Para tal serão utilizados dados dos Quadros de Pessoal, uma fonte de administrativa do Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social (GEP/MTSSS).³ Neste capítulo utilizaremos como referência remuneratória o ganho médio mensal bruto dos trabalhadores que trabalham a tempo completo e têm remuneração base completa referente ao mês de outubro de cada ano.⁴

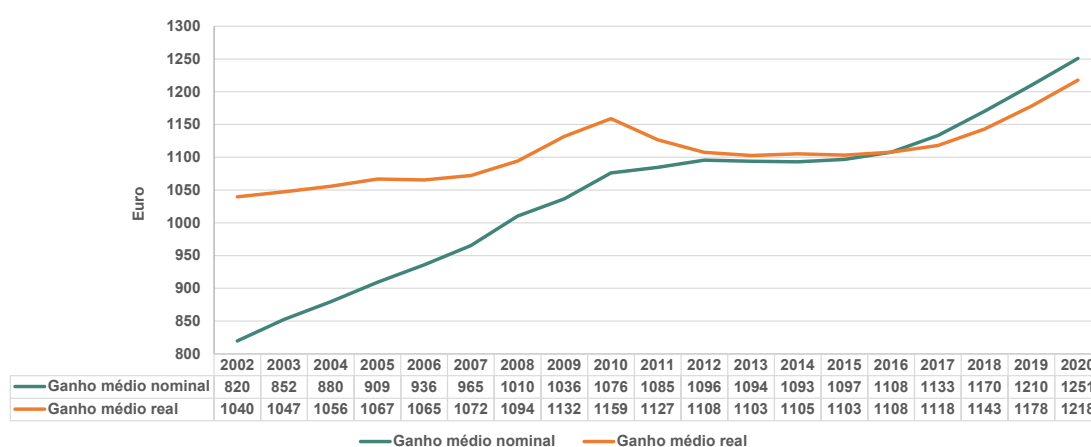
³ Os Quadros de Pessoal correspondem ao Anexo A do Relatório Único, de preenchimento obrigatório pelas entidades empregadoras, e que disponibiliza informação acerca dos trabalhadores do setor privado e dos trabalhadores da administração pública com contratos individuais de trabalho – nomeadamente, informação relativa às remunerações.

⁴ Na informação que resulta da análise de microdados por parte dos autores a estes critérios junta-se a seleção de trabalhadores com uma remuneração base igual ou superior ao salário mínimo nacional.

3.1 O achatamento da metade inferior e a redução da desigualdade

No espaço de quase duas décadas, o ganho médio mensal em Portugal aumentou em termos nominais 431€: 257€ entre 2002 e 2010, 32€ entre 2010 e 2016, e 143€ entre 2016 e 2020. O quase congelamento dos salários durante a crise económica e financeira de 2010-2013 manteve-se nos anos imediatamente seguintes, já em contexto de crescimento económico, e apenas ganhou alguma tração a partir de 2018. Quando se analisa a evolução do ganho médio descontando o efeito da inflação, verifica-se que, entre 2002 e 2020, o aumento deste indicador foi de 178€, ou seja, 17%.

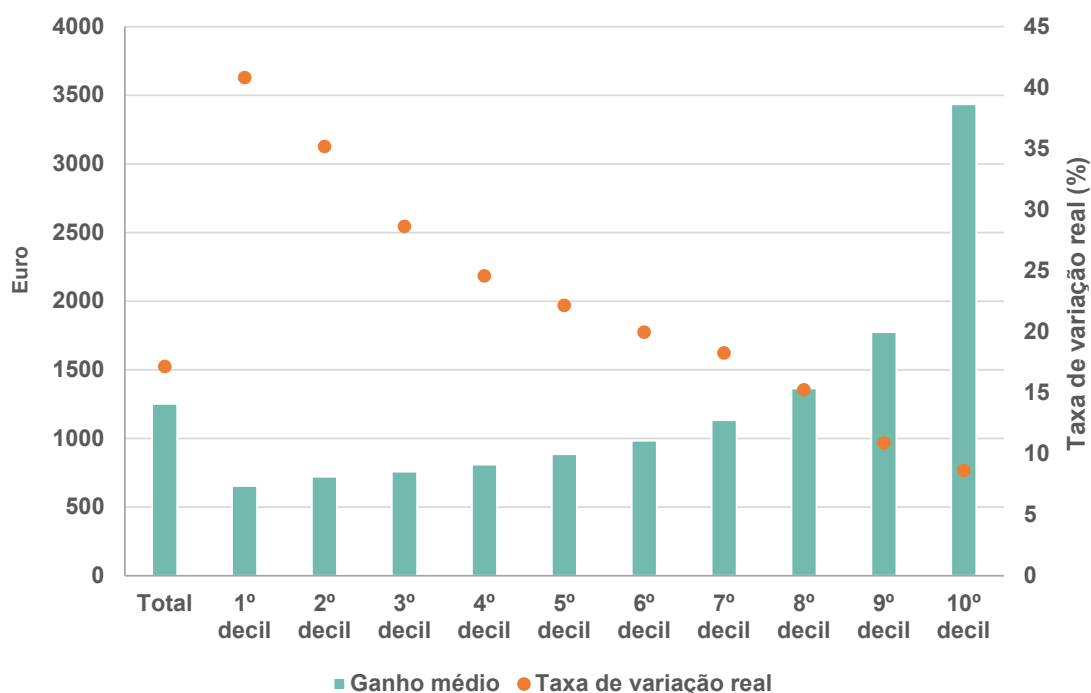
Figura 10. Evolução do ganho médio mensal nominal e real (ano base=2016), Portugal conti-nental (2002-2020)



Fonte: DataLABOR, fonte primária: GEP/MTSSS. Cálculos próprios a partir do IPC (2016=100).

Em termos relativos, o ganho dos trabalhadores conheceu uma apreciação real bastante heterógena, embora linear, em benefício dos trabalhadores com salários mais baixos. De facto, os grupos da base da distribuição foram aqueles em que a grandeza do aumento foi mais pronunciada no período em análise: 40,8%, 35,2% e 28,6% no caso dos três primeiros decis, respetivamente, enquanto os três decis da parte superior da distribuição apresentam aumentos relativos abaixo da média.

Figura 11. Ganho médio mensal em 2020 e taxa de variação real (2002-2020), por decil, Portugal continental

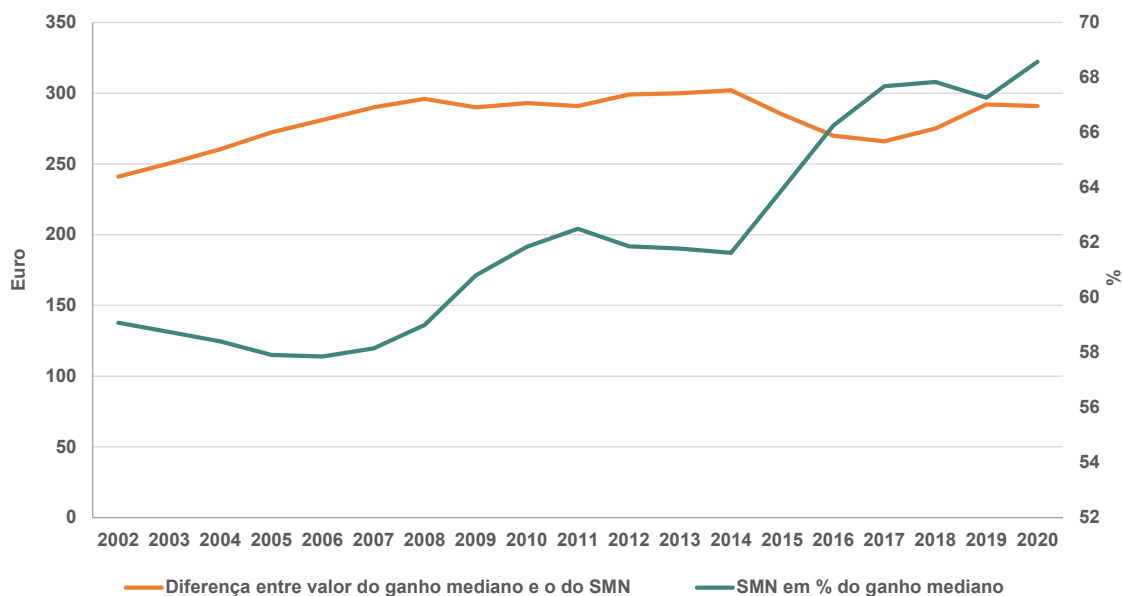


Fonte: DataLABOR, fonte primária: GEP/MTSSS.

Esta tendência decorreu fundamentalmente do aumento, no período em análise, do valor do SMN significativamente acima do ganho médio e mediano, nomeadamente na segunda metade da primeira década de 2000 e a partir de 2015. [A proporção de trabalhadores abrangidos por este instrumento passou de 13,2% em 2010 para 23,5% em 2020](#) – em alguns setores, esta abrangência é ainda mais dilatada.⁵ Este processo, aliado a uma evolução menos acentuada do ganho mediano, implicou um progressivo achatamento da metade inferior da distribuição. Se, em 2002, o SMN representava 59% do ganho mediano, em 2020 esse valor aumentou para os 69%, o que implica uma redução da desigualdade na metade inferior da distribuição. Apesar deste achatamento relativo, a diferença absoluta entre o valor do SMN e o ganho mediano variou ao longo deste período de quase duas décadas entre 250€ e 300€, o que demonstra bem o cariz estrutural da compressão salarial na metade inferior da distribuição. De facto, [Portugal destaca-se no contexto dos países europeus pela diferença comparativamente reduzida que existe entre estes dois indicadores](#).

⁵ Em julho de 2021, de acordo com os dados da Declarações de remuneração à segurança social, esse valor ascendia a cerca de 50% no setor do alojamento, restauração e similares, a 44% no setor primário e a cerca de 35% na construção e nas atividades nas atividades imobiliárias – ver GEP/MTSSS (2021). Retribuição mínima mensal garantida – novembro 2021. Publicações GEP/MTSSS.

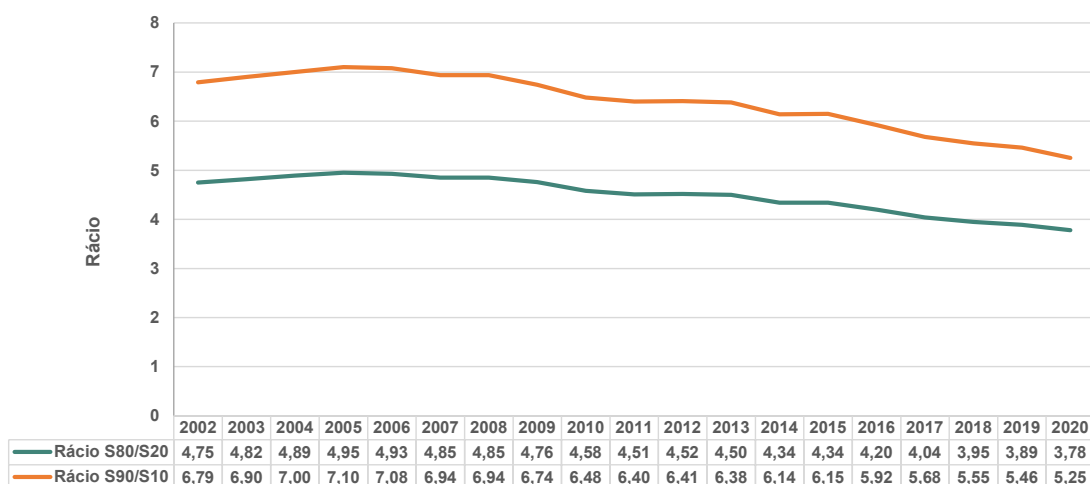
Figura 12. Salário mínimo nacional e ganho mediano (Portugal continental) (2002-2020)



Fonte: DataLABOR, fonte primária: GEP/MTSSS. Salário mínimo nacional; Ganho mediano mensal. Cálculos próprios.

O processo de achatamento da metade inferior da distribuição é acompanhado pela redução da desigualdade entre a parte superior e inferior da distribuição do ganho. Depois de um ligeiro aumento na primeira metade dos anos 2000, a desigualdade entre o ganho dos grupos da base da distribuição e os da parte superior tem vindo a decair de forma consistente na última década e meia.

Figura 13. Desigualdade de ganho médio mensal entre a base e a parte superior da distribuição – rácios S80/S20 e S90/S10



Fonte: DataLABOR, fonte primária: GEP/MTSSS.

Algumas das razões que concorrem para essa tendência têm uma natureza contextual – por exemplo, o “efeito de composição” resultante da saída dos trabalhadores mais precários (que tendem a ter salários mais baixos) nos anos da crise económica e financeira espoletada em setembro de 2008 nos EUA e, em 2020, no contexto da pandemia COVID-19 –, outras assumem um cariz mais estrutural. Entre estas, destacaremos dois fatores que têm efeitos de sinal contrário em latitudes opostas da distribuição: o efeito do SMN e a redução do prémio das habilitações escolares.

Tal como em relação ao achatamento da metade inferior da distribuição, o SMN tem surtido efeitos na redução das assimetrias entre a base e a parte superior da distribuição. O SMN é muitas vezes apontado por algumas perspetivas por poder implicar perdas relevantes no emprego ao mesmo tempo que reduz a desigualdade na metade inferior da distribuição (ver, por exemplo, Centeno & Novo, 2011). Este tipo de efeitos não parece confirmar-se no caso português em relação aos aumentos verificados desde 2015, que foram acompanhados por níveis elevados de criação de emprego e de redução do desemprego. O SMN tem-se assumido como um mecanismo indutor de igualdade salarial no emprego e não por via da indução da transição para o desemprego dos trabalhadores da base da distribuição dos salários. De acordo com Oliveira (2022), entre 2006 e 2019, o aumento real do SMN assumiu-se como a causa basilar da redução da desigualdade salarial, explicando igualmente 40% do aumento do salário médio.

O SMN tem um efeito de mitigação da desigualdade devido ao facto de os trabalhadores que teriam salários abaixo do SMN verem a sua retribuição “engolida” por esse limiar mínimo (*bite effect*), mas também através do efeito de arrastamento (*spillover effect*) verificado noutras latitudes da estrutura de distribuição dos salários – particularmente nos grupos não abrangidos pelo SMN da metade inferior da distribuição. Veja-se que, entre 2015 e 2020, o ganho nominal médio dos trabalhadores do 3.º, 4.º e 5.º decis aumentou cerca de 22%, 20% e 18% (26% e 24% nos dois primeiros decis, 11% e 7% no 9.º e 10.º decis, respetivamente).

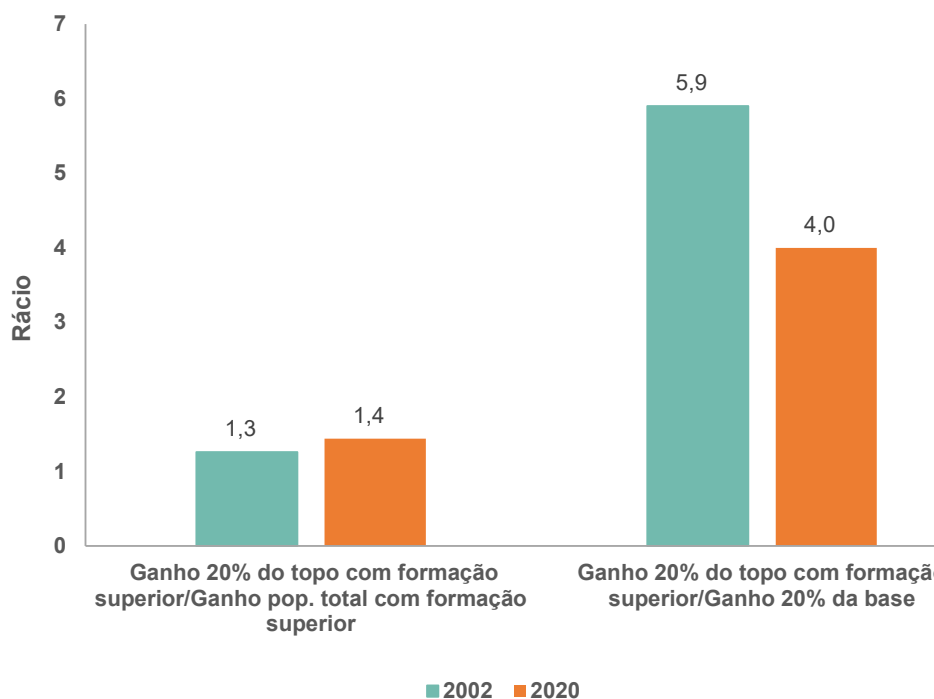
O efeito de arrastamento decorre de razões de mercado – oferta de uma remuneração base acima do SMN como forma de atração de trabalhadores, particularmente em contextos de desemprego reduzido –, mas também, e porventura sobretudo, de razões institucionais, nomeadamente da negociação coletiva. De acordo com o GEP/MTSSS (2021), “em 2019, foram publicadas 127 convenções coletivas que estabeleceram salários mínimos superiores ao valor da RMMG em vigor nesse ano (58,0 % do total de convenções com alterações salariais publicadas) e com uma cobertura potencial de 285.021 trabalhadores por conta de outrem (33,0 % do total de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas com alterações salariais).” Em 2020, num contexto de redução do dinamismo da contratação coletiva, “o peso relativo das convenções coletivas com salários mínimos superiores ao valor da RMMG em vigor (635 euros) aumentou de 58,0 % para 63,0 %, tendo também aumentado o peso relativo dos trabalhadores abrangidos por essas convenções, neste caso de 33,0 % para 40,0 %” (*ibidem*).

O prémio salarial das habilitações escolares é também um fator tido em consideração na análise da evolução da desigualdade. Em Portugal, num contexto em que apenas uma parte muito reduzida dos trabalhadores do setor privado do país tinha habilitações escolares de nível superior, e num período de aumento da procura deste tipo de mão-obra, o prémio salarial deste nível de ensino ampliou-se ao longo da década de 1980 até à primeira metade dos anos de 1990 (Centeno & Novo, 2009), contribuindo para o aumento da desigualdade salarial à medida que o número de trabalhadores com este perfil se ia avolumando (e, em geral, posicionando na parte superior da distribuição). Desde esse período, e particularmente desde meados dos anos de 2000, o prémio das habilitações de nível superior tem vindo a recuar (Cantante, 2019; Rodrigues, Figueiras e Junqueira, 2012). Se, em 2006, o **ganho médio mensal dos trabalhadores com habilitações escolares de nível superior representava mais do dobro do ganho médio total, em 2020 esse diferencial decaiu para 54%**. Nesse período, **o ganho médio mensal dos trabalhadores com um nível de ensino básico em proporção do ganho dos trabalhadores com habilitações superiores passou de cerca de 38% para 50%**. Ou seja, em geral, a desigualdade salarial associada ao nível de escolaridade dos trabalhadores diminuiu.

Quando se compara o ganho entre os trabalhadores com formação superior pertencentes ao grupo dos 20% com ganhos médios mais elevados (5.º quintil) face ao ganho médio dos 20% da base (1.º quintil) da distribuição, constata-se que também a esse nível se verificou uma redução da desigualdade: em 2002, o ganho médio daqueles era 5,9 vezes superior face ao destes, em 2020 este valor diminuiu para 4. Ou seja, os salários na base apreciaram-se mais do que os dos trabalhadores da parte superior da distribuição com habilitações escolares de nível superior.

No período analisado, embora a proporção de trabalhadores do 5.º quintil com formação superior tenha duplicado (de 32% para 60%), tal não implicou uma redução do valor do seu ganho médio face ao dos restantes trabalhadores com esse perfil escolar: em 2002, o ganho médio dos trabalhadores com formação superior pertencentes ao quintil do topo era cerca de 26% mais elevado do que o ganho dos restantes trabalhadores com formação superior, no ano de 2020 esse diferencial aumentou para 44%. Ou seja, a desigualdade intracategorial dos trabalhadores com formação superior posicionados em diferentes latitudes da distribuição dos salários subiu, num contexto de recuo do prémio salarial da formação superior no conjunto da economia.

Figura 14. Rácios de ganho médio mensal, Portugal continental (2002 e 2020)



Fonte: Cálculos próprios a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS).

Os dados apresentados demonstram, portanto, que embora os salários dos trabalhadores com formação superior do 5.º quintil (que constituem a maioria dos trabalhadores deste quintil) tenham aumentado acima do verificado entre os demais trabalhadores com esse perfil – o que significa um aumento das desigualdades intracategoriais cujas explicações importa densificar num futuro estudo –, essa valorização ficou aquém da observada na base da distribuição. Ou seja, a redução da desigualdade entre a base e a parte superior da distribuição deveu-se mais à elevação do SMN do que a uma hipotética desvalorização generalizada das habilitações escolares de nível superior – que, em certa medida, não se verificou.

3.2 Desigualdades existenciais e a sua interseccionalidade

A segunda tematização exploratória que desenvolveremos neste capítulo assentará na análise de “desigualdades existenciais” (Therborn, 2013) na distribuição dos salários, bem como na mensuração da sua interseccionalidade (Bihr & Pfefferkorn, 2008; Costa, 2012). Therborn (2013: 49) entende por “desigualdades existenciais a alocação desigual da autonomia, dignidade, nível de liberdade, de direito ao respeito e ao desenvolvimento pessoal”.⁶ Ou seja, as desigualdades existenciais são assimetrias de recursos, oportunidades e/ou estatutos ba-

⁶ Tradução própria.

seadas em critérios essencialmente simbólicos, os quais tendem a determinar o reconhecimento e a (des)valorização das categoriais sociais.

Uma das desigualdades existenciais mais analisadas e debatidas prende-se com as que comparam os recursos e as oportunidades de mulheres e homens. As desigualdades remuneratórias entre mulheres e homens mantêm um nível elevado na generalidade dos países (embora com intensidades bastante diferentes), mesmo num contexto de aumento acentuado das habilitações escolares e da experiência laboral das mulheres. As causas que estão na base deste fenómeno são plurais. Desde logo, a forte feminização de profissões que do ponto de vista simbólico estão relacionadas com a distribuição dos papéis de género no contexto familiar (Casaca & Perista, 2017). Este tipo de segregação horizontal das profissões manifesta-se na preponderância de mulheres em atividades profissionais ligadas aos cuidados, tendência que é em muitos casos acompanhada pela subvalorização salarial das atividades mais feminizadas. As desigualdades entre mulheres e homens no mercado de trabalho verificam-se também ao nível do acesso aos cargos superiores na hierarquia das empresas e de outras instituições – a segregação vertical.

Os tetos de vidro (*glass ceilings*), barreiras invisíveis que continuam a limitar de forma bastante evidente o acesso das mulheres aos cargos de gestão e direção, são construídos a partir de preconceitos acerca das suas capacidades de liderança, mas também da assunção de que as responsabilidades familiares existentes ou futuras condicionam/condicionarão o desempenho efetivo de funções executivas (Ciminelli & Stadler, 2021). A conciliação entre o trabalho e a vida pessoal, em particular a vida familiar, é uma dimensão que penaliza as mulheres não apenas do ponto de vista das oportunidades e dos trajetos no mercado de trabalho, mas também ao nível da sobrecarga que resulta da “dupla jornada de trabalho”, na qual a componente não remunerada é desproporcionalmente garantida pelas mulheres. Em Portugal, apesar dos avanços verificados nas últimas décadas, continuam a existir desigualdades de género muito marcadas na distribuição do tempo alocado às tarefas domésticas (Perista *et al.*, 2016; Sagnier & Morell, 2019).

Os dados relativos à desigualdade de ganho entre mulheres e homens em Portugal apontam para uma redução paulatina dessa realidade, em particular desde 2012: [nesse ano, o ganho das mulheres era 21,1% inferior ao dos homens, em 2020, esse valor era de 16,1%](#). Tal como foi sinalizado pela OIT (2018a), Portugal é um dos países em que a desigualdade entre os salários de mulheres e homens se agudiza quando se comparam categorias específicas de trabalhadores, particularmente os mais escolarizados ([as mulheres com o ensino superior têm um ganho 26,3% inferior ao dos homens com o mesmo perfil](#)), os que têm níveis de qualificação mais elevados ([as mulheres que integram a categoria dos quadros superiores têm um ganho 25,2% inferior ao dos homens com esse perfil](#)), os trabalhadores com maior antiguidade nas empresas ([desigualdade de 23,9% entre as trabalhadoras e trabalhadores com 20 e mais anos na empresa](#)) e pertencentes a categorias profissionais mais qualificadas – embora, [no](#)

caso da dimensão “profissão”, a disparidade salarial mais acentuada se verifique entre os operários. Essas disparidades são também mais evidentes em atividades económicas que se caracterizam por terem salários acima da média (casos das atividades financeiras e de seguros e das atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares); em atividades que registam desigualdades intrasetoriais elevadas (caso das indústrias transformadoras – nas quais as mulheres tendem a trabalhar nos subsetores pior remunerados); no setor fortemente feminizado das atividades de saúde humana e apoio social e em atividades ligadas ao desporto, artes e espetáculos.

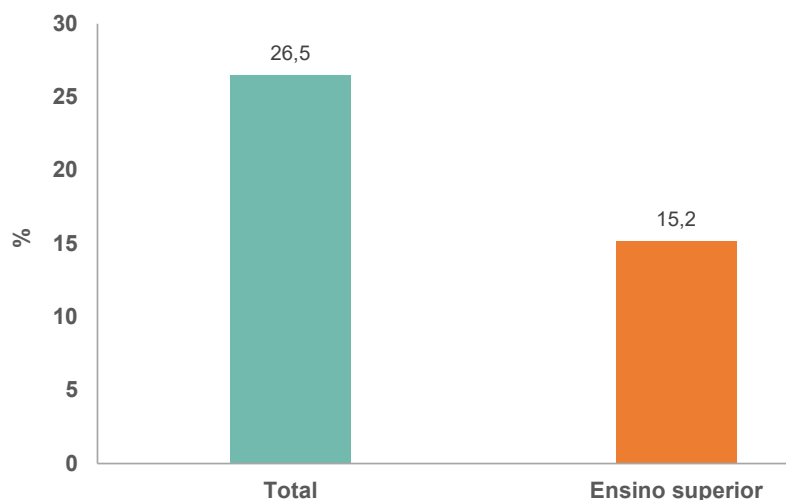
Estas desigualdades ganham expressão quando se analisa a taxa de presença das mulheres nas categoriais salariais do vértice de distribuição: em 2020, representavam 24,6%, 13,3% e 5,8% dos 1%, 0,1% e 0,01% com ganhos mais elevados, respetivamente – valores fortemente associados aos tetos de vidro que condicionam o acesso das mulheres aos principais cargos de decisão e direção nas empresas. Veja-se que, em 2021, apenas 5,6% dos diretores executivos das empresas cotadas em bolsa em Portugal eram mulheres e que estas representavam mera-mente 16,3% dos membros nos conselhos de administração dessas empresas.

Como se referiu, as desigualdades existenciais podem interagir entre si e aprofundar desvantagens. Um bom exemplo deste processo prende-se com as disparidades salariais entre as mulheres de acordo com a sua nacionalidade.⁷ A análise de dados estatísticos relativos aos salários a partir desta variável/dimensão deve ser cautelosa e ter em consideração algumas questões, a mais relevante das quais será a relação entre a nacionalidade e o grupo ou categoria étnico-ra-cial. A este nível, importa sublinhar que a nacionalidade não é de todo um conceito equiparável ou sobreponível ao de grupo étnico-ra-cial. Veja-se que, no caso concreto da análise desenvolvida neste estudo, no universo de trabalhadores com nacionalidade portuguesa existem vários grupos étnico-ra-ciais. Essa relação poderá ser mais significativa entre os estrangeiros residentes dos PA-LOP, mas mesmo aí não existe necessariamente sobreposição entre os dois conceitos/variáveis.

A Figura 15 demonstra que o ganho médio das mulheres estrangeiras com nacionalidade de um dos países PALOP que trabalham em Portugal é inferior ao das mulheres com nacionalidade portuguesa. No entanto, o diferencial remuneratório é inferior quando se comparam trabalhadoras com formação superior face ao apurado para o conjunto das trabalhadoras portuguesas e dos PALOP. No seu conjunto, as trabalhadoras estrangeiras dos PALOP auferem um ganho 26,5% inferior ao das portuguesas, valor que decai para 15,2% quando se comparam apenas trabalhadoras com formação superior.

⁷ Entende-se por nacionalidade a cidadania legal da pessoa no momento de observação. São consideradas as nacionalidades constantes no bilhete de identidade, no passaporte, no título de residência ou no certificado de nacionalidade apresentado. As pessoas que, no momento de observação, tenham pendente um processo para obtenção da nacionalidade, devem ser considerados com a nacionalidade que detinham anteriormente. De acordo com Observatório das Migrações (2021), a população estrangeira residente representava, no ano de 2020, 6,4% do total de residentes no país. Entre a população estrangeira residente, 49% eram mulheres.

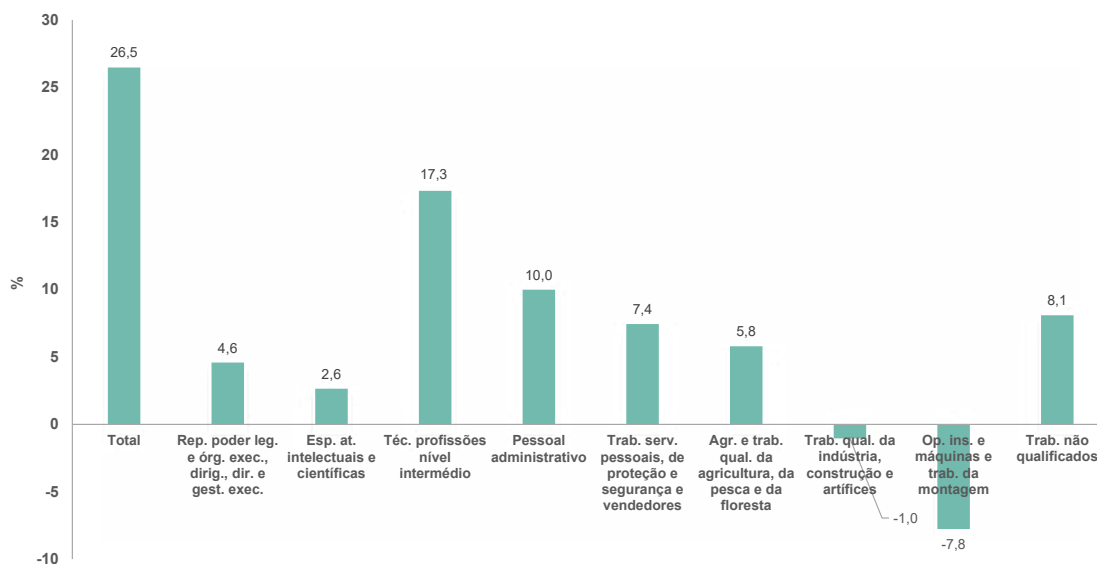
Figura 15. Diferencial de ganho médio entre as mulheres com nacionalidade portuguesa e dos PALOP (total e trabalhadoras com formação superior), Portugal continental (2020)



Fonte: Cálculos próprios a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSS).

Esse tipo de aproximação verifica-se também quando se comparam trabalhadoras com um perfil profissional semelhante, sendo que em algumas profissões as mulheres estrangeiras dos PALOP auferem mesmo um ganho médio superior ao das portuguesas.

Figura 16. Ganho médio mensal das mulheres, por profissão e nacionalidade, Portugal continental (2020)



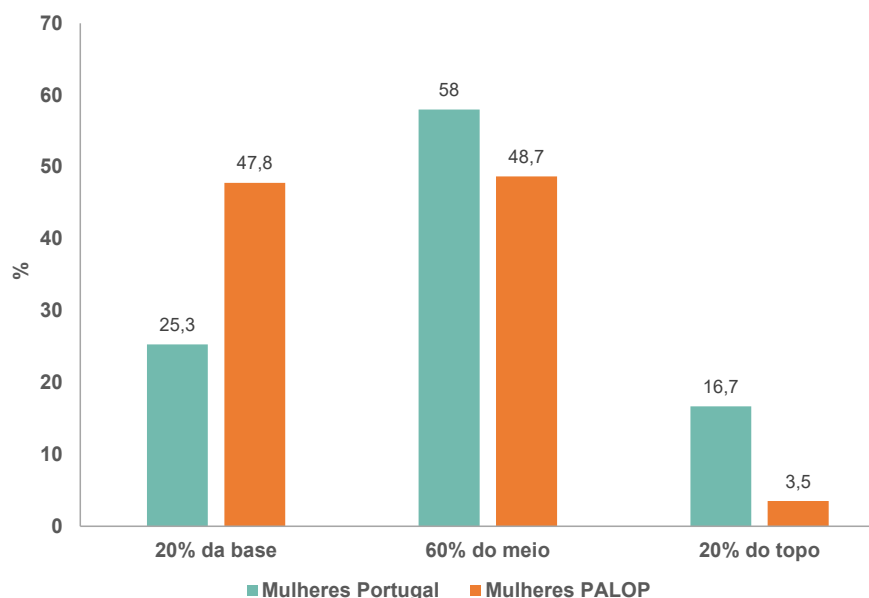
Fonte: Cálculos próprios a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSS).

Isto significa que uma parte do diferencial salarial entre as mulheres estrangeiras de um dos países dos PALOP e as mulheres portuguesas é explicado pelo seu perfil socioprofissional – apesar das desigualdades verificadas não serem irrelevantes. Veja-se que apenas 9% das trabalhadoras estrangeiras residentes em Portugal dos PALOP têm formação superior, para cerca de 30% no caso das portuguesas; e, enquanto apenas cerca de 8% das trabalhadoras dos PALOP se integram nos três grupos profissionais mais qualificados,⁸ esse valor é de 30% no universo das portuguesas.

Ainda assim, do ponto de vista das oportunidades, importa ter em consideração um dado que evidencia a existência de desigualdades entre as categorias em causa. Se no universo das trabalhadoras de nacionalidade portuguesa com formação superior cerca de 73% desempenhavam profissões dos três grupos profissionais mais qualificados, esse valor é de apenas 48% entre as trabalhadoras dos PALOP com formação superior.

Uma outra forma de se analisar a interseccionalidade destas desigualdades consiste em medir a distribuição das mulheres ao longo da estrutura salarial, de acordo com a sua nacionalidade. Também aqui se torna bastante evidente a desvantagem das mulheres estrangeiras dos PALOP: quase metade posicionam-se no quintil da base da distribuição (20% com salários mais baixos), cerca do dobro face ao apurado entre as trabalhadoras de nacionalidade portuguesa. Como seria expectável, esta situação inverte-se quando se atenta na parte superior da distribuição: apenas uma franja residual das mulheres dos PALOP integra o 5.º quintil (3,5%), valor que ascende a 16,7% entre as portuguesas.

Figura 17. Distribuição das mulheres na estrutura do ganho médio mensal, por nacionalidade, Portugal continental (2020)

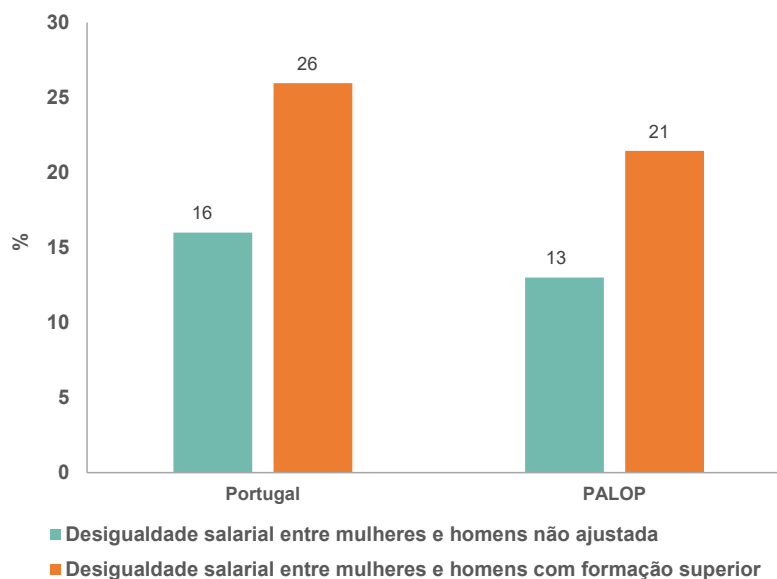


Fonte: Cálculos próprios a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS).

⁸ Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos; Especialistas das atividades intelectuais e científicas; Técnicos e profissões de nível intermédio.

Quando se comparam as desigualdades entre mulheres e homens com nacionalidade portuguesa e mulheres e homens dos PALOP, constata-se que o nível de desigualdade é inferior neste segundo grupo de trabalhadores. Mas tal como acontece entre os trabalhadores de nacionalidade portuguesa, também no universo dos trabalhadores dos PALOP, a desigualdade salarial entre mulheres e homens agudiza-se quando se comparam apenas os trabalhadores com formação superior.

Figura 18. Desigualdade de ganho médio mensal entre mulheres e homens, por nacionalidade, Portugal continental (2020)



Fonte: Cálculos próprios a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSS).

A desigualdade salarial entre mulheres e homens tem vindo a diminuir em Portugal na última década de forma consistente. No entanto, ao contrário do que seria expectável, as desigualdades avolumam-se quando se comparam trabalhadores e trabalhadoras com perfis semelhantes, em particular ao nível das habilitações escolares e da profissão. Esta evidência ilustra de forma clara que o investimento das mulheres na sua qualificação – têm habilitações escolares bastante acima dos homens – esbarra em várias formas de discriminação no mercado de trabalho, nomeadamente ao nível do acesso às posições de gestão e direção de empresas e de outras instituições. Esta desigualdade é penalizadora para as mulheres, mas também para a própria economia, no sentido em que as capacidades das mulheres não estão a ser devidamente aproveitadas.

As desigualdades existenciais interagem e podem implicar a acumulação de desvantagens entre certas categorias sociais. No caso dos dados aqui analisados, ficou evidente a existência de uma dupla penalização associada à condição de mulher e à condição de trabalhadora estrangeira dos PALOP. Ainda assim, e ao contrário do que foi apurado na comparação entre o nível salarial de mulheres e homens com o mesmo perfil, a desigualdade salarial entre trabalhadoras dos PALOP face ao das portuguesas reduz-se significativamente quando se tem em consideração o seu perfil escolar e profissional.

3.3 A penalização salarial da precariedade contratual

A precariedade laboral é um conceito relativamente plural na sua definição, no sentido em que tem traduções variadas na vida dos indivíduos e abarca um conjunto de dimensões ao nível da relação e posicionamento com o emprego e/ou com a remuneração. A “insegurança objetiva” do emprego traduz-se em formas de “insegurança subjetiva” (Bourdieu, 1998) que condicionam a projeção do futuro, quer no plano propriamente laboral, quer ao nível da vida pessoal (Carmo & Matias, 2019; Carmo, Cantante & Alves, 2015). De acordo com Bauman (2000), a precariedade consiste numa combinação de instabilidade da posição no emprego, do estatuto social e laboral, do modo de vida (*insecurity*), de incerteza da continuação do presente no futuro (*uncertainty*) e de insegurança pessoal (*unsafety*). A precariedade afeta não só a relação com o emprego, mas também a rede de proteção social, contribuindo para a desproteção no presente e no futuro (Caleiras & Carmo, 2022).

As propostas de operacionalização do conceito de precariedade laboral dos trabalhadores por conta de outrem tendem a eleger, de forma articulada ou não, o tipo de contrato de trabalho, o regime de duração do trabalho e/ou o nível remuneratório como dimensões fundamentais (ver, por exemplo, Eurofound, 2020), entre outras variáveis. No entanto, outras categorias laborais são afixadas por este fenómeno, em particular os falsos trabalhadores independentes, os trabalhadores independentes economicamente dependentes de uma única entidade empregadora, os trabalhadores de agências de trabalho temporário – fenómenos agudizados pela plataformação do trabalho – ou os trabalhadores informais. No seu conjunto, as relações laborais atípicas, cada vez mais generalizadas, significam a criação de “guetos laborais, alicerçados na parca proteção jurídica do prestador de trabalho” (Lamelas & Rita, 2022).

As formas de precariedade mais formalizadas e enquadradas pelo regime de subordinação jurídica do trabalhador, nomeadamente a contratação a termo, não devem, no entanto, ser minimizadas, no sentido em que têm evidentes efeitos negativos nas dimensões atrás mencionadas. Portugal é, na verdade, um dos países europeus em que a **contratação não permanente involuntária**⁹ **tende a assumir valores mais elevados** e em que a transição de contratos temporários para contratos permanentes é relativamente baixa (ILO, 2018b).

Analisar-se-á neste ponto a evolução da incidência do trabalho por conta de outrem a termo (certo e incerto) no espaço de uma década (2010-2020), a sua incidência categorial e setorial, bem como a desigualdade salarial verificada entre trabalhadores que têm contratos permanentes face aos que têm contratos a termo.

A flexibilização do mercado de trabalho como forma de superar a sua segmentação assumiu-se como um dos pilares do Memorando de Entendimento que enquadrou a intervenção da *troika* em

⁹ “Involuntária” no sentido em que se aceitou um contrato não permanente devido ao facto de não se ter conseguido um contrato permanente.

Portugal (2011-2014), embora já anteriormente tivessem sido implementadas políticas enformadas por essa perspetiva.¹⁰ Nesse documento (que teve várias alterações) é referido que a redução da segmentação do mercado de trabalho seria alcançada através de várias medidas vocacionadas para enfraquecer a proteção do emprego, nomeadamente: o alinhamento das indemnizações por cessação de contratos sem termo com os contratos a termo certo; a redução geral de indemnizações por despedimento; e o alargamento das justificações válidas para o despedimento. A primeira destas medidas, em particular, teria teoricamente como efeito a redução das desigualdades entre os insiders (trabalhadores com contratos permanentes e protegidos a nível laboral e de segurança social) e os outsiders (trabalhadores desprotegidos a nível laboral e de segurança social), bem como o fomento da contratação sem termo – estimulada por via do embaratecimento dos despedimentos dos trabalhadores com esse tipo de contrato de trabalho.

A flexibilização externa das relações de trabalho foi também materializada através de alterações legislativas introduzidas pelo XIX Governo Constitucional que não estavam previstas no Memorando, em particular a aprovação, com carácter transitório, da possibilidade de renovação de contratos a termo por um número de vezes superior ao legalmente previsto e com uma duração que vai além dos limites estabelecidos no Código do Trabalho.¹¹

Os dados apresentados na Tabela 1 demonstram que essa premissa estava errada e que os anos de recuperação do emprego foram acompanhados pelo aumento da precariedade contratual no universo dos trabalhadores por conta de outrem. Entre 2013, ano em que o nível de emprego atingiu o seu valor mais baixo da década, e 2018, cerca de metade do emprego líquido criado foi com contratos não permanentes. Não é por isso de estranhar que, no período 2012-2018, a proporção de trabalhadores com contratos não permanentes tenha aumentado cerca de 10 pontos percentuais: de 26,2% para 36,4%.

As categorias etárias mais jovens, que de acordo com os objetivos enunciados no Memorando seriam as principais beneficiárias da hipotética redução da segmentação do mercado português associada à flexibilização externa das relações laborais, foram na verdade as mais penalizadas: nesse período, a incidência da contratação não permanente entre os trabalhadores com menos 18 anos, com 18-24 anos e com 25-34 anos aumentou cerca de 14 p.p., 12 p.p. e 14 p.p., respetivamente.

Nos dois anos seguintes verificou-se uma redução do valor deste indicador. Em relação a 2018/2019, esse facto poderá dever-se à substituição de contratos de precários por contratos permanentes de trabalhadores que entram ou reentram no emprego no período da recuperação económica pós-2013. Pode também estar associado à necessidade de as entidades empregadoras oferecerem

¹⁰ Como aconteceu, por exemplo, com a introdução de uma norma genérica e não taxativa relativa aos motivos que permitem a contratação a termo no Código do Trabalho (CT) de 2003. Situação que parece ter sido agravada na revisão do CT de 2009 que permitia que o regime do contrato de trabalho a termo pudesse ser afastado por instrumento de regulamentação coletiva do trabalho num quadro em que o desequilíbrio negocial já era evidente.

¹¹ O regime de renovação extraordinária dos contratos a termo verificou-se por duas vezes, nos termos previstos pela Lei. n.º 3/2012, de 10/01, e pela Lei. n.º 76/2013, de 7/11.

contratos sem termo como forma de atração de trabalhadores num contexto em que o desemprego atingia os níveis mais baixos desde o início do milénio. A redução verificada entre 2019 e 2020 decorre certamente dos efeitos da pandemia: em 2020, mais de metade das inscrições nos centros de emprego foram motivadas pela caducidade do contrato a termo. Importa também ter em consideração que, em 2019, o governo introduziu alterações ao código do trabalho tendencialmente vocacionadas para limitar a utilização da contratação a termo.¹² Mas os seus potenciais efeitos tenderão a ser mais distendidos no tempo.

Tabela 1. Incidência da contratação não permanente, por grupo etário, Portugal continental (2010-2020)

Ano	Total	Menos de 18 anos	18 - 24 anos	25 - 34 anos	35 - 44 anos	45 - 54 anos	55-64 anos	65 e mais anos
2010	25,2	54,3	52,5	31,2	20,5	16,9	13,2	16,8
2011	26,5	57,7	57,6	33,3	21,6	17,5	13,5	17,6
2012	26,2	60,6	60,1	34,1	21,5	17,1	13,2	18,2
2013	28,1	69,4	65,0	37,0	23,4	18,9	14,2	20,1
2014	30,4	76,1	69,7	40,5	25,4	20,7	15,5	18,3
2015	31,8	73,2	71,1	42,6	26,6	22,0	16,7	18,1
2016	33,2	78,5	71,2	44,5	27,9	23,4	18,4	18,8
2017	35,0	77,5	72,3	46,7	29,6	24,9	20,3	20,1
2018	36,4	74,5	72,3	48,3	31,1	26,0	22,1	21,7
2019	35,9	68,1	69,4	47,5	31,1	25,6	22,3	22,7
2020	32,5	67,5	62,0	43,6	28,9	23,4	20,5	21,4

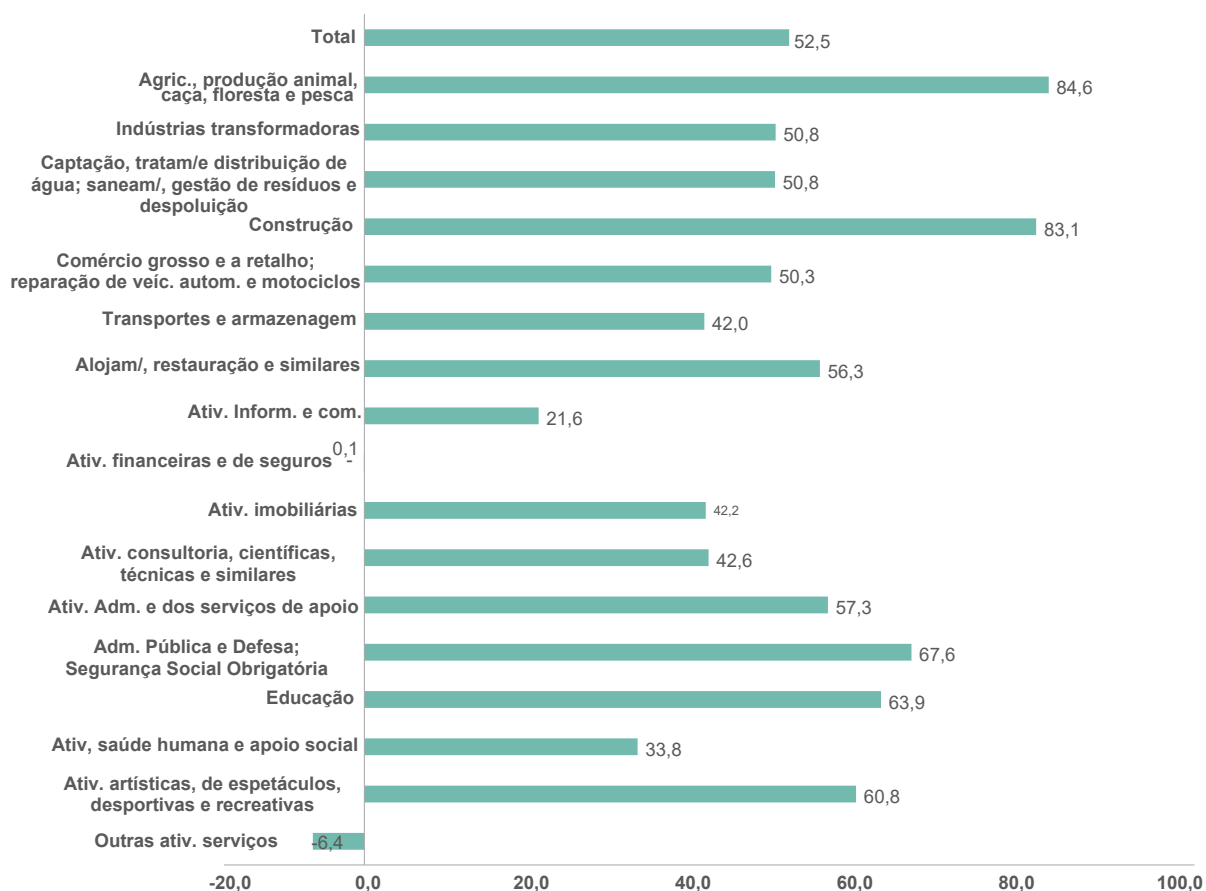
Fonte: Cálculos próprios a partir da DataLABOR, fonte primária: GEP/MTSSS.

Nota: Estes dados referem-se ao conjunto dos trabalhadores por conta de outrem e não apenas aos que têm remuneração base completa e trabalham a tempo completo (critério utilizado na análise do ganho).

Tal como é possível observar na Figura 19, e mesmo tendo em consideração que a incidência da contratação não permanente recuou um pouco em 2019 e 2020, o peso desse tipo de contratos de trabalho na criação líquida de emprego no período 2013-2020 foi, em geral, bastante expressivo.

¹² Redução da duração máxima dos contratos a termo certo de três para dois anos (com um limite de três renovações) e introdução de critérios mais rigorosos para a renovação destes contratos; redução da duração dos contratos a termo incerto de seis para quatro anos; limitação da utilização de contratos a termo certo para pessoas jovens e desempregadas e da utilização de contratos a termo certo a grandes empresas (com mais de 250 trabalhadores); limitação do número de renovações contratuais para os trabalhadores de agências de trabalho temporário (seis vezes). Em termos gerais, a legislação que regula a contratação temporária tornou-se mais rígida após as alterações introduzidas em 2019, embora tenham sido feitas algumas concessões para incentivar a contratação sem termo sobre a contratação a termo certo, em particular: o alargamento do período experimental de 90 para 180 dias para jovens à procura do primeiro emprego e para desempregados de longa duração, bem como da duração máxima de contratos de muito curta duração, cujos limites se alargaram de 15 para 35 dias (tornando a sua utilização acessível a todas as atividades económicas).

Figura 19. Peso da contratação não permanente na criação líquida de emprego, por atividade económica, Portugal continental (2013-2020)

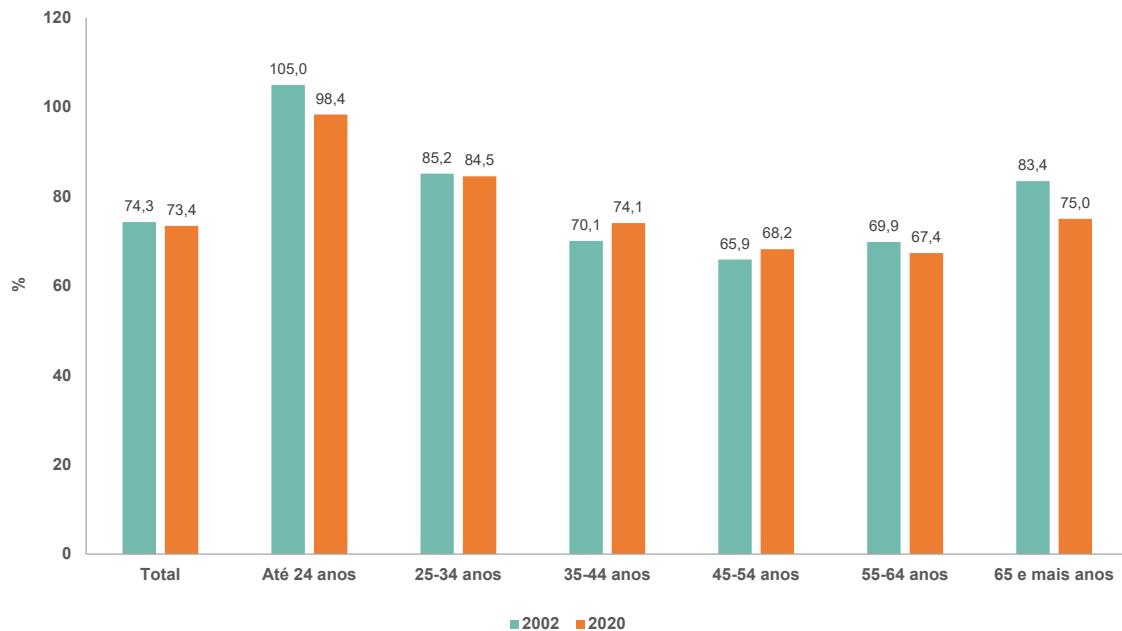


Fonte: Cálculos próprios a partir da [DataLABOR](#), fonte primária: GEP/MTSSS.

Nota: Não foram incluídas na figura atividades económicas que, no período considerado, registaram uma criação líquida de emprego inferior a 300.

Da análise da Figura 20 consta-se que, em geral, as desigualdades salariais entre trabalhadores com contratos a termo e sem termo não conheceram alterações significativas entre 2002 e 2020 – comparação entre pontos no tempo, ou seja, a partir desta informação não é possível determinar uma tendência para o conjunto do período em causa. Em ambos os períodos, o ganho médio mensal dos trabalhadores com contrato a termo representava cerca de $\frac{3}{4}$ do ganho dos trabalhadores com contrato sem termo, embora esse valor varie consoante o grupo etário. Efetivamente, a desigualdade associada à precariedade contratual é mais elevada entre os trabalhadores com idade entre os 45-64 anos do que entre os mais jovens.

Figura 20. Desigualdade entre o ganho médio mensal dos TCO com contratos de trabalho a termo face ao dos que têm contratos sem termo, Portugal continental (2002 e 2020)



Fonte: Cálculos próprios a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS).

O período de recuperação económica pós-*troika* até 2018 foi marcado pelo aumento da precariedade contratual no universo dos trabalhadores por conta de outrem.¹³ Os jovens foram os mais penalizados, mas essa tendência assumiu uma clara transversalidade aos grupos etários. Mais do que um aprofundar da segmentação laboral entre mais jovens e mais velhos, observou-se um aumento generalizado da precariedade. Este fenómeno pode ser em parte explicado pelos processos de transição do desemprego para o emprego – reentrada no mercado de trabalho com vínculos a termo –, mas deve sobretudo ter em consideração o perfil setorial do emprego criado – parte significativa do emprego criado nesse período verificou-se em atividades económicas que, mesmo em contextos de normalidade, registam níveis de trabalho a termo acima da média (Caldas, Alves & Cantante, 2020).

A desigualdade salarial entre trabalhadores com contratos permanentes e não permanentes é significativa e aprofunda-se entre os trabalhadores com idade entre os 45-64 anos. Tal estará associado à penalização salarial de quem reentrou no mercado de trabalho a partir de uma situação de desemprego – penalização face ao salário anterior –, em particular no caso dos trabalhadores menos qualificados.

¹³ O período pós-2013 é marcado por uma redução do trabalho por conta própria, que é em muitos casos caracterizado por formas de precariedade laboral intensa. Nesse sentido, o aumento da incidência da precariedade contratual no universo dos trabalhadores por conta de outrem foi muito provavelmente acompanhado por uma redução da precariedade que marca as inserções laborais de uma parte significativa dos trabalhadores independentes (economicamente dependentes ou não).

3.4 O peso das atividades económicas na (des)valorização salarial das habilitações escolares

No ponto 3.1 foi analisada a evolução do prémio salarial das habilitações escolares em Portugal, demonstrando-se que este estava a recuar num contexto de forte aumento da oferta de mão-de-obra com este perfil e de aumento dos salários da base da distribuição (que tendem a ter habilitações escolares mais baixas) por via das atualizações do SMN. Referiu-se também que apesar desta evidência, as desigualdades salariais entre os trabalhadores com o ensino superior aumentaram, em particular, quando se compara o ganho médio dos trabalhadores do quintil superior face ao dos demais trabalhadores que têm esse perfil escolar. Uma das questões que se pretende analisar neste ponto prende-se com o efeito mediador que as atividades económicas exercem na valorização ou desvalorização salarial das habilitações escolares.

Essa valorização ou desvalorização pode ser apurada comparando o ganho médio dos trabalhadores com um dado perfil formativo face ao ganho médio dos trabalhadores com esse perfil no conjunto da economia. Numa análise deste tipo, pretende-se perceber, por exemplo, quanto é que os trabalhadores com formação superior que trabalham numa dada atividade económica ganham a mais ou a menos face à média salarial do total de trabalhadores com esse perfil formativo (ver Silva, 2021). A análise das disparidades de ganho intersetoriais de acordo com o perfil escolar dos trabalhadores tem respaldo empírico nos dados apresentados nas figuras 21 e 22.

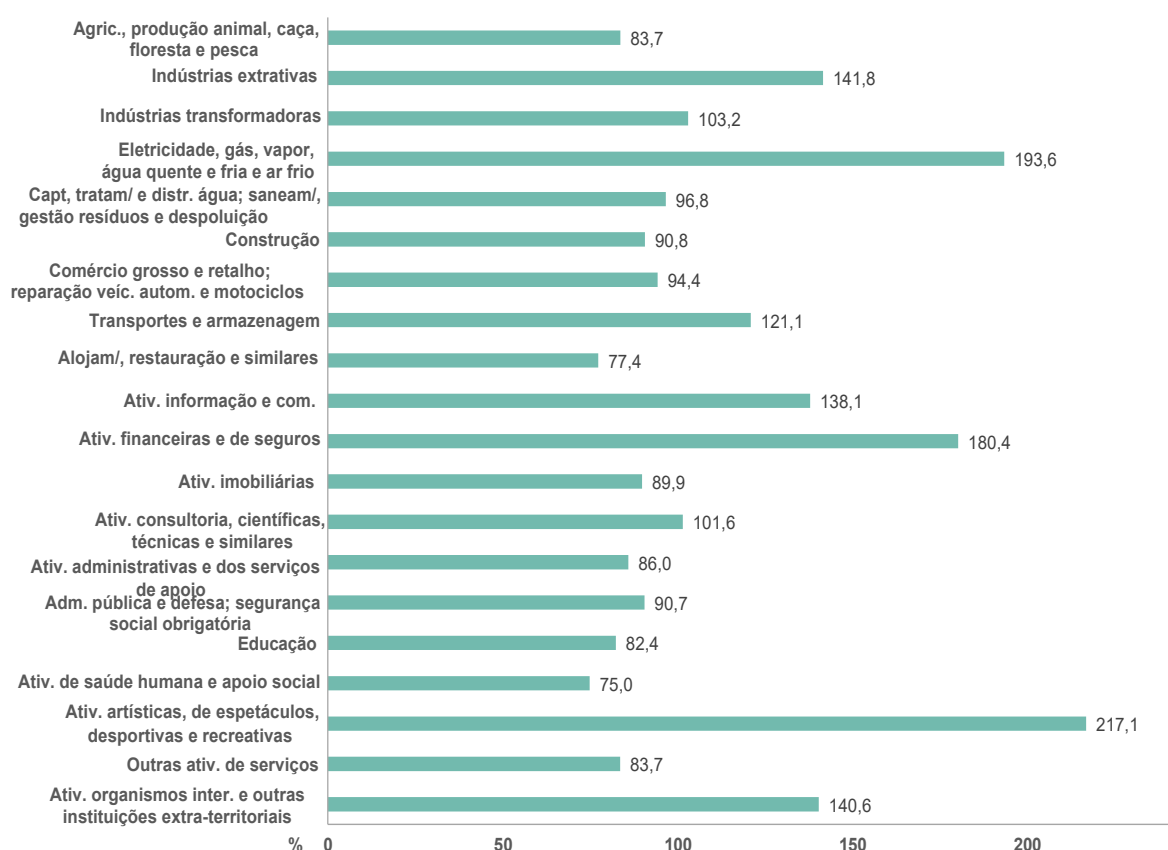
Avalorização ou desvalorização salarial das habilitações escolares nas várias atividades económicas pode também ser medida tendo como referência o hiato de ganho médio que, em cada uma delas, existe entre trabalhadores com diferentes perfis escolares. Um dado setor de atividade pode remunerar, em termos médios, os trabalhadores com formação superior abaixo da média apurada para o país, mas, ainda assim atribuir-lhes um prémio salarial comparativamente elevado face aos trabalhadores com habilitações escolares mais baixas. A análise das disparidades de ganho intrasetoriais associadas ao perfil escolar dos trabalhadores é feita a partir dos dados apresentados na Figura 23.

Na Figura 21 é apresentado o diferencial entre o ganho médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem com formação secundária e pós-secundária nas várias atividades económicas em comparação com o valor do ganho médio mensal dos trabalhadores com esse perfil para o conjunto da economia (total de trabalhadores que concluíram no máximo o ensino secundário e pós-secundário=100). Ou seja, a valorização ou desvalorização salarial das habilitações escolares de nível secundário e pós-secundário nas várias atividades económicas tem como referência o ganho médio dos trabalhadores com esse perfil escolar no conjunto da economia.

As atividades de saúde e apoio social, bem como o setor do alojamento, restauração e similares são aqueles em que as habilitações escolares intermédias são menos valorizadas: representam apenas cerca de $\frac{3}{4}$ do ganho médio dos trabalhadores com esse perfil para o conjunto da economia. A valorização comparativa destas habilitações ao nível do ensino secundário e pós-secundário é mais expressiva em três setores pouco relevantes do ponto de vista do emprego (eletricidade, etc.; indústrias extrativas; atividades dos organismos internacionais,

etc.), mas também nas atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas, nas atividades financeiras e de seguros e nas atividades de informação e de comunicação. Nestas atividades, o ganho médio dos trabalhadores com formação intermédia é cerca de 100%, 80% e 38% superior face ao ganho médio dos trabalhadores com um perfil escolar análogo para o conjunto da economia, respetivamente.

Figura 21. Diferencial salarial entre TCO que concluíram o ensino secundário ou pós-secundário, por atividade económica (ganho médio do total de trabalhadores que concluíram no máximo o ensino secundário e pós-secundário=100), Portugal continental (2020)

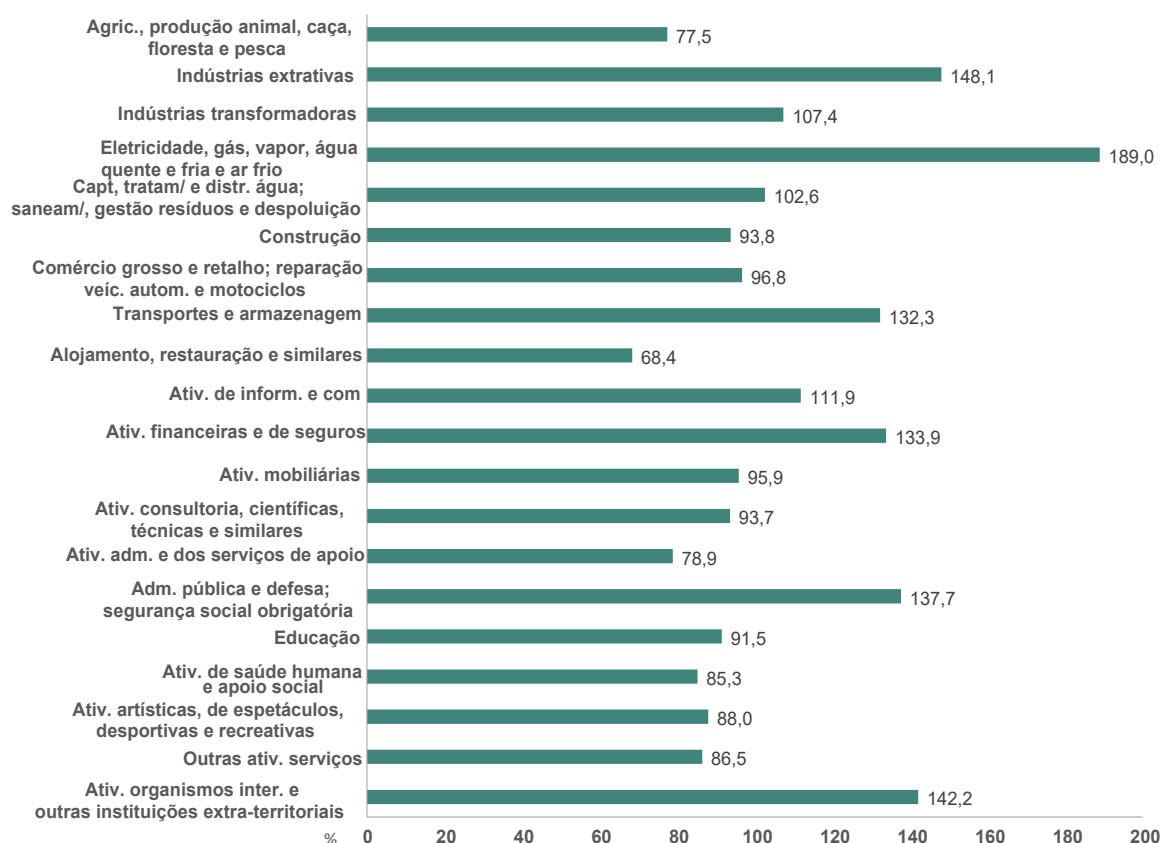


Fonte: Cálculos próprios a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSS).

Quando se faz o mesmo exercício para os trabalhadores por conta de outrem com formação superior, verifica-se que existem setores em que o diferencial aumenta, outros em que diminui. Por exemplo, no setor do alojamento, restauração e similares o diferencial salarial negativo amplia-se: o ganho médio mensal dos trabalhadores com formação superior (1317€) que trabalham neste setor representa apenas 68,4% do ganho médio dos trabalhadores com um perfil análogo para o conjunto da economia (1925€). Uma tendência semelhante verifica-se nas atividades administrativas e dos serviços de apoio. Entre os setores mais representativos do ponto de vista do emprego, importa sublinhar o diferencial salarial positivo verificado no setor financeiro e de seguros e no do transportes e armazenagem face ao ganho

médio total dos trabalhadores com formação superior: cerca de 34% e 32%, respetivamente.

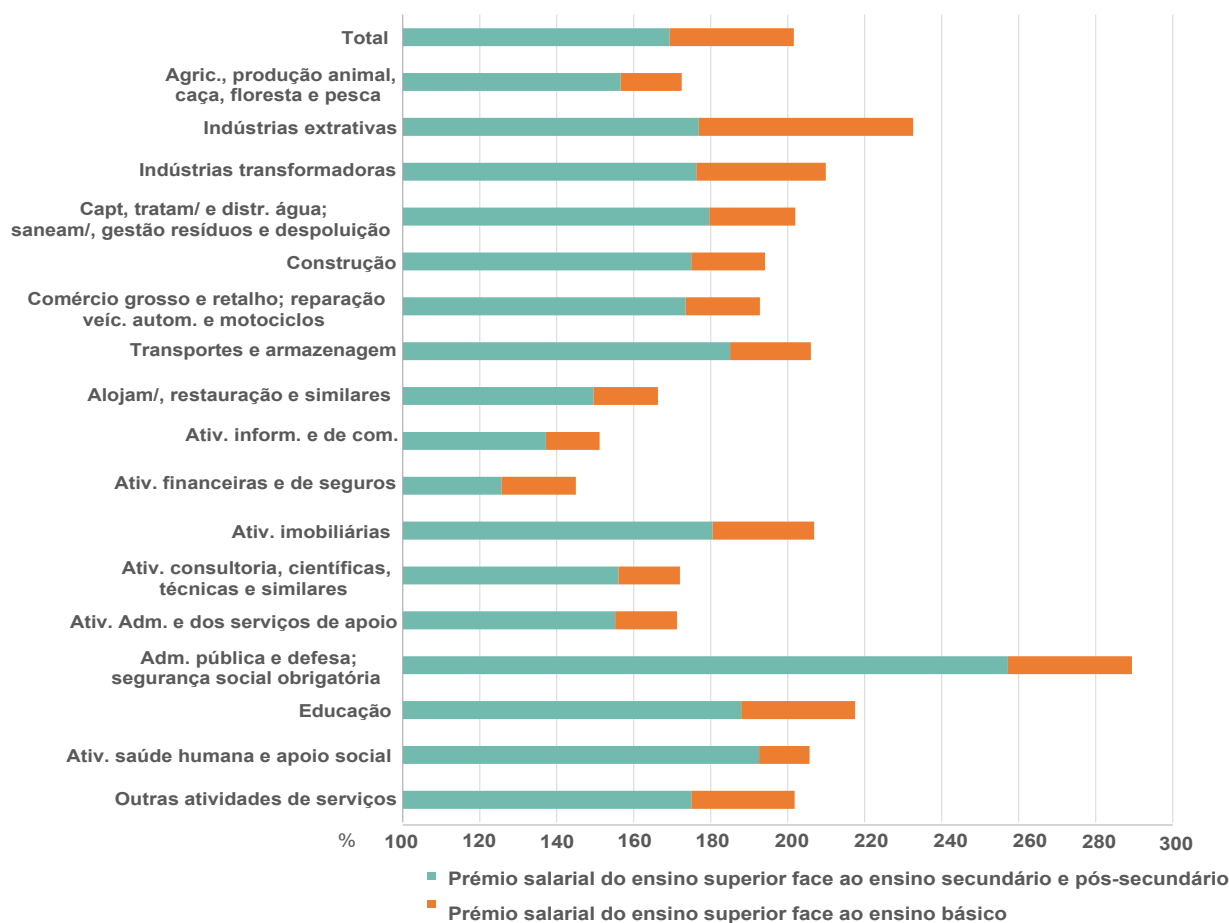
Figura 22. Diferencial salarial entre TCO que concluíram o ensino superior, por atividade económica (ganho médio do total de trabalhadores que concluíram o ensino superior=100), Portugal continental (2020)



Fonte: Cálculos próprios a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS).

A Figura 23 contém informação acerca do prémio salarial dos trabalhadores com ensino superior face aos salários médio dos trabalhadores que não foram além do ensino básico e dos que concluíram no máximo o ensino secundário e pós-secundário, por atividade económica, no ano de 2020. No conjunto da economia, o ganho médio dos trabalhadores com formação superior representa cerca do dobro do apurado para os trabalhadores que não foram além do ensino básico e situa-se 70% acima do apurado para os trabalhadores que concluíram no máximo o ensino secundário e pós-secundário. As desigualdades associadas aos recursos escolares são mais elevadas na administração pública (com se referiu anteriormente, a informação refere-se apenas aos trabalhadores da administração pública com contratos individuais de trabalho), na educação, nas indústrias transformadoras e extrativas e nos transportes e armazenagem.

Figura 23. Prémio salarial dos trabalhadores que concluíram o ensino superior face ao ganho dos que concluíram no máximo o ensino básico ou o ensino secundário e pós-secundário, por atividade económica (ganho médio dos trabalhadores com ensino superior, por atividade económica=100), Portugal continental (2020)



Fonte: Cálculos próprios a partir dos microdados dos Quadros de Pessoal (GEP/MTSSS).

Nota: No setor da Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio e no das Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais o ganho médio dos trabalhadores com formação ao nível do secundário é mais elevado do que o dos trabalhadores que concluíram o ensino superior. No setor das Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas os trabalhadores com formação superior auferem, em média, um ganho inferior ao dos que não foram além do básico e dos que concluíram no máximo o ensino secundário e pós-secundário.

Neste ponto analisou-se a mediação que as atividades económicas exercem na valorização ou desvalorização das habilitações escolares, mas também as disparidades salariais verificadas em cada atividade económica entre trabalhadores com formação superior face aos que não foram além do ensino básico e aos que concluíram no máximo o ensino secundário e pós-secundário.

A valorização ou desvalorização das habilitações escolares nos vários setores económicos foi medida através da comparação do valor do ganho médio dos trabalhadores com um dado perfil escolar, por atividade económica, face ao ganho médio dos trabalhadores com esse perfil para o conjunto da economia. Concluiu-se que existem disparidades bastante significativas na (des)valorização das habilitações escolares consoante as atividades económicas: como se referiu, o ganho médio dos trabalhadores com formação superior no setor do alojamento, restauração e similares é cerca de 32% inferior face ao ganho médio dos trabalhadores com esse perfil formativo no conjunto

da economia. No universo das atividades económicas com peso no emprego, o setor financeiro e de seguros e o dos transportes e armazenagem são os que registam uma valorização mais expressiva da formação superior.

Em relação ao prémio salarial da formação superior em cada atividade económica, verificam-se também diferenças relevantes. É particularmente interessante constatar que o setor financeiro e de seguros regista baixas disparidades salariais internas associadas às habilitações escolares dos seus trabalhadores, embora seja uma das atividades económicas em que quer o ensino superior, quer o ensino secundário e pós-secundário são mais valorizados do ponto de vista salarial – tendo como referência o ganho total dos trabalhadores com esses perfis para o conjunto da economia. Por seu lado, o setor do alojamento, da restauração e similares que, como se referiu, remunera as qualificações escolares abaixo do verificado no conjunto da economia, apresenta baixas disparidades de ganho intrasetoriais associadas ao perfil escolar dos trabalhadores.

4. Conclusão

O valor real da média dos salários (medido pela remuneração bruta mensal média) cresceu cerca de 8% no período entre 2017 e 2021 – enquanto o valor real da mediana dos salários medido pelo ganho bruto mediano mensal cresceu cerca de 12% entre 2017 e 2020. O crescimento dos salários reais foi especialmente intenso em setores de atividade económica que praticavam (e praticam) salários mais baixos – como a atividades administrativas e dos serviços de apoio, o alojamento, restauração e similares ou a agricultura, produção floresta e pesca. A esta dinâmica não será alheia a valorização real do SMN registada neste período – que se cifrou em cerca de 17% entre 2017 e 2021 – e que abrangeu uma proporção considerável dos trabalhadores destes setores.

Todavia, este crescimento tem de ser contrastado com um longo período de declínio e estagnação que vinha desde 2010. Na realidade, o crescimento significativo do valor real dos salários surge muito tardiamente relativamente ao início da recuperação da crise económico-financeira do início da década de 2010, que já se tinha iniciado em 2014. Além disso, tal crescimento decorre a um ritmo quase sempre inferior ao do crescimento do PIB e, por consequência, convivendo com uma forte degradação do peso dos salários na repartição funcional do rendimento – só invertida em 2020.

Por outro lado, o surto inflacionário que se iniciou em 2021 e se agravou em 2022 ameaça reverter os aumentos dos valores reais dos salários que se registaram neste curto período. A taxa de variação homóloga das remunerações brutas médias mensais caiu a pique entre julho de 2021 e julho de 2022 e é negativa desde novembro de 2021. Em resultado, o valor real das remunerações brutas médias mensais durante o verão de 2022 tinha já recuado para valores equivalentes aos de 2019.

O “Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade”, assinado a 9 de outubro de 2022 pelo XXIII Governo Constitucional, por quatro confederações

patronais e pela União Geral de Trabalhadores¹⁴ será um elemento de relevo na evolução desta tendência no futuro próximo. Uma discussão detalhada deste acordo não cabe no âmbito deste texto, embora se possa avançar com algumas hipóteses a explorar num estudo futuro.

O acordo prevê que o ritmo de crescimento do SMN se mantenha superior à inflação, o que será um fator impulsionador do valor real dos salários – sobretudo nos setores que praticam salários mais baixos. No entanto, no que respeita à valorização média dos salários, este é um acordo que assenta em dois movimentos: um movimento de moderação salarial real imediato; e um movimento de valorização real dos salários a ocorrer posteriormente e de forma mais distendida no tempo.

Assim, a valorização nominal média prevista só será superior à inflação expectável a partir de 2024. Até lá, assistir-se-á, se a evolução ocorrer como previsto no acordo, não só à ausência de valorização real dos salários reais em 2023 como à impossibilidade de recuperação da forte perda sofrida em 2022. Além disso, e ao contrário do SMN, a valorização média não depende de determinação legal por parte do governo nem de nenhum mecanismo específico que esteja previsto no acordo,¹⁵ mas, entre outros fatores, da dinâmica da contratação coletiva ou das decisões patronais unilaterais. Ora, mesmo descontando que a incerteza relativamente a indicadores macroeconómicos aumenta à medida que nos afastamos do tempo presente – e que é particularmente aguda no caso de uma inflação alimentada sobretudo por disrupções no comércio internacional associadas à pandemia da COVID-19 e à guerra na Ucrânia – a valorização real prevista a partir de 2024 terá de ser obtida em contraciclo, ou seja, no contexto de um forte abrandamento do crescimento do PIB. Assim, e face à debilidade da contratação coletiva em Portugal, subsistem dúvidas sobre se tal valorização virá efetivamente a ocorrer.

Para além de discutir a evolução do valor real salários médio e mediano, o corrente texto pretendeu aferir se essa evolução permitiu ou não contrariar as assimetrias consideráveis que existem entre grupos de trabalhadores.

A análise dos dados do ganho bruto permitiu identificar a confluência de uma longa tendência de compressão geral dos salários com uma pressão contrária nos salários mais baixos exercido pelo aumento relativamente rápido do SMN a partir de 2015. Tal fez com que o SMN já representasse, em 2020, cerca de 69% do ganho mediano em 2020 – uma das distâncias mais curtas entre estes dois indicadores no contexto europeu. Importa, ainda assim, voltar a sublinhar que esta compressão associada ao aumento do SMN foi acompanhada por aumentos significativos do ganho médio em latitudes da distribuição salários não abrangidas pelo SMN. Neste sentido, o SMN teve efeitos indiretos, por via da negociação coletiva e por via de razões mercado, em incrementos relevantes do ganho médio em latitudes intermédias da distribuição dos salários.

¹⁴ https://ces.pt/wp-content/uploads/2022/10/Acordo-Medio-Prazo_Melhoria_Rendimentos_Salarios-e-da-Competitividade_9out2022.pdf

¹⁵ No acordo está apenas prevista uma monitorização periódica do progresso da execução.

Ao mesmo tempo, registou-se uma quebra do prémio salarial das habilitações escolares, que, tradicionalmente é dos mais elevados da Europa. O ganho médio mensal dos trabalhadores com um nível de ensino básico em proporção do ganho dos trabalhadores com habilitações superiores passou de cerca de 38% em 2006 para 50% em 2020. Embora as desigualdades associadas ao prémio salarial da formação superior tenham vindo a recuar, quando se compara o salário médio dos trabalhadores com formação superior pertencentes ao grupo dos 20% melhor remunerados face ao dos restantes trabalhadores com formação superior constata-se que o diferencial aumentou – ou seja, as desigualdades intracategorias avolumaram-se.

Num outro plano, a análise efetuada retrata a convivência de uma tendência geral de redução das desigualdades entre mulheres e homens com a persistência de importantes assimetrias quando se comparam trabalhadores e trabalhadores com perfis socioprofissionais semelhantes. Procurou-se também explorar as desigualdades salariais associadas à interseção do género e da nacionalidade. A este nível, concluiu-se que existem desigualdades relevantes entre mulheres de nacionalidade portuguesa e de nacionalidade de um dos países dos PALOP, embora esse hiato se reduza de forma significativa quando se tem em consideração o perfil socioprofissional das trabalhadoras.

Os dados analisados permitiram observar a persistência da penalização salarial da precariedade contratual. Esta penalização não sofreu alterações significativas nas últimas duas décadas, com o ganho mensal médio dos trabalhadores com contrato a termo a continuar a representar em média cerca de 75% do ganho dos trabalhadores com contrato sem termo, diferencial que assume valores ainda mais elevados na população com 45 e mais anos.

Este estudo procurou também analisar as assimetrias na valorização da formação superior entre atividades económicas e a sua variação consoante o grupo etário. Setores como o do alojamento, restauração e similares premeiam este tipo de qualificações bastante abaixo da média, sendo que essa realidade tende a aprofundar-se nos grupos etários mais velhos.

Anexo

Tabela 2. Valorização do SMN e valorização média prevista no Acordo e médias dos valores das previsões para a inflação e variação do PIB nominal para o período de 2023-26

Ano	Acordo		Média das previsões	
	SMN	Valorização média dos salários	Inflação	Variação do PIB nominal
2023	7,8	5,1	5,2	1,0
2024	6,6	4,8	2,4	1,8
2025	5,6	4,6	2,1	2,0
2026	5,3	4,5	2,0	1,9

Fontes: Conselho Económico e Social, [Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, dos Salários e da Competitividade](#); Cálculos próprios a partir de Conselho das Finanças Públicas (média feita a partir das previsões feitas por instituições nacionais e internacionais – Resumo das Projeções Macroeconómicas para a Economia Portuguesa, consultado a 23 de novembro de 2022).

Bibliografia

- Amaral, J. F. (2013). *Porque devemos sair do euro. O divórcio necessário para tirar Portugal da crise*. Lua de Papel.
- Abreu, A., Mendes, H., Rodrigues, J., Gusmão, J. G., Serra, N., Teles, N., Alves, P. D., & Mamede, R. P. (2013). *A crise, a troika e as alternativas urgentes*. Tina da China.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Polity Press.
- Bihr, A., & Pfefferkorn, R. (2008). *Le système des inégalités*. La Découverte.
- Bourdieu, P. (1998). *Contrafogos*. Zahar.
- Caldas, J. C., Silva, A. A., & Cantante, F. (2020). *As consequências socioeconómicas da COVID-19 e a sua desigual distribuição*. CoLABOR.
<https://colabor.pt/wp-content/uploads/2021/03/As-consequencias-socioeconomicas-da-COVID-19-e-sua-desigual-distribuicao.pdf>
- Caleiras, J., & Carmo, R. M. (2022). *A articulação das políticas de emprego e de proteção em Portugal: cinco décadas de movimentos nem sempre virtuosos*. CoLABOR.
<https://colabor.pt/wp-content/uploads/2022/06/A-articulacao-das-politicas-de-emprego-e-de-protecao-em-Portugal.-Cinco-decadas-de-movimentos-nem-sempre-virtuosos..pdf>
- Caleiras, J., & Caldas, J. M. C. (2017). Emprego e desemprego: O que mostram e o que escondem as estatísticas. In Silva, M. C. d., Hespanha, P., & Caldas, J. M. C. (Org.), *Trabalho e políticas de emprego: Um retrocesso evitável* (pp. 197-244). Conjuntura Actual Editora.
- Cantante, F., (2020). *O mercado de trabalho em Portugal no final da primeira vaga da COVID19*. Números em Análise, N.º 1. CoLABOR.
<https://colabor.pt/wp-content/uploads/2021/03/O-mercado-de-trabalho-em-Portugal-no-final-da-primeira-vaga-da-COVID-19-1.pdf>
- Cantante, F. (2019). *O risco da desigualdade*. Almedina.
- Cantante, F., & Carmo, R. M. (2018). Emprego e desemprego em Portugal: tendências recentes e perfis”. In Carmo, R. M., Sebastião, J. Azevedo, J., Martins, S. C., & Costa, A. F. (orgs.). *Desigualdades sociais: Portugal e a europa* (pp. 67-80). Mundos Sociais.
- Carmo, R. M., & Matias, A. R. (2019). *Retratos da precariedade: quotidianos e aspirações dos trabalhadores jovens*. Tinta da China.
- Carmo, R. M., Cantante, F. & Alves., N. A. (2014). Time projections: youth and precarious employment. *Time & Society*, Vol. 23(3), 337–357.
DOI: <https://doi.org/10.1177/0961463X14549505>

Casaca, S. F., & Perista, H. (2017). *Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal*. SOCIUS/CSG Working Papers, N.º 01/2017.

https://www.repository.utl.pt/bitstream/10400.5/14420/1/WP_01_2017_rev.pdf

Centeno, M., Duarte, C., & Novo, A. (2011). O impacto do salário mínimo sobre os trabalhadores com baixos salários. *Boletim Económico do Banco de Portugal* (Outono), pp. 113-129.

https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab201110_p.pdf

Centeno, M., & Novo, A. (2009). *When supply meets demand. Wage inequality in Portugal*. IZA Discussion Paper, N.º 4592.

<https://docs.iza.org/dp4592.pdf>

Ciminelli, G., C. Schwellnus, & B., Stadler (2021). *Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap*. OECD Economics Department Working Papers, N.º 1668, OECD Publishing.

<https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/02ef3235-en.pdf?expires=1669736871&id=id&accname=guest&checksum=6428F0DCFE369D66EEBBBC3890298A7A>

Eurofound (2021). *Living and working in Europe 2020*. Publications Office of the European Union.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21055en.pdf

ILO (2018a). *Global wage report 2018/19. What lies behind gender pay gaps*. ILO.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf

ILO (2018b). *Trabalho digno em Portugal 2008-2018. Da crise à recuperação*. ILO.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_647524.pdf

Lamelas, F., & Rita, P. (2022). *Sobre a Precariedade*. Políticas em Análise, N.º 9. CoLABOR.

<https://colabor.pt/wp-content/uploads/2022/10/Sobre-a-Precariedade.pdf>

Oliveira, C. (2021). *How is the minimum wage shaping the wage distribution: bite, spillovers, and wage inequality*. GEE papers, N.º 160. https://www.gee.gov.pt/RePEc/WorkingPapers/GEE_PAPERS_160.pdf

Oliveira, C. R. (2021). *Indicadores de integração de imigrantes: relatório estatístico anual*. Imigração em Números, N.º 6, Observatório das Migrações.

<https://www.om.acm.gov.pt/documents/58428/383402/Relat%C3%B3rio+Estat%C3%ADstico+Anual+2021.pdf/e4dd5643-f282-4cc8-8be1-92aa499bb92f>

Perista, H.; Cardoso, Ana; Brázia, A.; Abrantes, M.; Perista, P. (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. CESIS / CITE.

https://cite.gov.pt/documents/14333/16933/INUT_livro_digital.pdf/0047d-ba2-150f-48a3-a050-c0564eaf1eba

Rodrigues, C. F. (Coord.), Figueiras, R., & Junqueira, V. (2012). *Desigualdade económica em Portugal*. FFMS.

<https://www.ffms.pt/sites/default/files/2022-08/desigualdade-economica-em-portugal.pdf>

Sagnier, L., & Morell, A. (2019) (Coords.). *As mulheres em Portugal, hoje*. FFMS.

<https://www.ffms.pt/sites/default/files/2022-04/as-mulheres-em-portugal-hoje.pdf>

Silva, A. (2021). O impacto das qualificações escolares de nível superior no prémio salarial dos jovens e a mediação da atividade económica. ISCTE-IUL - Dissertação de mestrado.

Silva, P.A., Carmo, R.M., Cantante, F., Cruz, C.M., Estêvão, P., Manso, L., Pereira, T.S., Lamelas, F. (2020). *Trabalho e desigualdades no Grande Confinamento (II). Desemprego, layoff e adaptação ao teletrabalho*. Estudos CoLABOR, N.º 2. CoLABOR.

<https://colabor.pt/wp-content/uploads/2021/04/Trabalho-e-Desigualdades-no-Grande-Confinamento-II.-Desemprego-layoff-e-adaptacao-ao-teletrabalho..pdf>

Therborn, G. (2013). *The killing fields of inequality*. Polity Press.

O CoLABOR – Laboratório Colaborativo para o Trabalho, Emprego e Proteção Social é uma instituição de investigação científica reconhecida pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, que conta com uma equipa multidisciplinar de investigadores altamente qualificados.

O CoLABOR tem quatro objetivos centrais: apoiar a conceção e reformulação de políticas nas suas áreas temáticas; capacitar as instituições, incluindo a administração pública, as empresas e as instituições do terceiro setor; qualificar o emprego, mediante a formação de quadros e a criação de emprego científico; contribuir para debate público nas áreas do trabalho e da proteção social, através de formas de divulgação eficazes e inovadoras dos resultados da investigação que leva a cabo.

O CoLABOR concretiza estes objetivos através de uma agenda ambiciosa de aprofundamento do conhecimento científico em torno de três eixos temáticos centrais: o trabalho e emprego; a proteção social e os equipamentos e respostas sociais. Nesta agenda, destacam-se as seguintes prioridades: o estudo dos impactos das novas tecnologias sobre o trabalho e a proteção social; a reflexão sobre a adequação e sustentabilidade de diferentes modelos de proteção social; e a avaliação de equipamentos e respostas sociais.

Transversalmente a estas áreas temáticas, o CoLABOR desenvolve e mantém a DataLABOR, uma plataforma digital de sistematização, análise crítica, visualização de informação estatística e jurídica de âmbito internacional, nacional, regional e local nas áreas do trabalho, emprego e proteção social.

Para desenvolver a sua atividade, o CoLABOR conta com o apoio dos seus associados, onde se contam diversas instituições universitárias e de investigação, instituições do terceiro setor e empresas.

Associados



Cofinanciado por:

