



Organização
Internacional
do Trabalho

► Relatório de Referência da OIT

A healthcare worker, likely a nurse, is shown in profile, facing right. She is wearing a blue short-sleeved uniform, a light blue surgical mask, blue gloves, and a clear plastic apron. Her hair is tied back. The background is a blurred outdoor setting with a wooden structure and greenery. A large, semi-transparent blue triangle is overlaid on the left side of the image, pointing towards the right.

► **Relatório
Global
sobre os
Salários**
2020-21

Salários e
salários mínimos
na era
da COVID-19

Relatório Global sobre os Salários

2020-21

Salários e
salários mínimos
na era
da COVID-19

Copyright © • Organização Internacional do Trabalho 2020
Primeira edição 2020

As publicações do *Bureau* Internacional do Trabalho gozam da proteção dos direitos de autor ao abrigo do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos de Autor. Não obstante, podem ser reproduzidos pequenos excertos sem autorização, desde que a fonte seja indicada. Os pedidos para obtenção dos direitos de reprodução ou de tradução devem ser dirigidos a *ILO Publications (Rights and Licensing)*, *International Labour Office*, CH-1211 Genebra 22, Suíça, ou por correio eletrónico para rights@ilo.org. Todos os pedidos serão bem-vindos.

As bibliotecas, instituições e outros utilizadores registados de uma organização de direitos de reprodução poderão fazer cópias, de acordo com as licenças obtidas para esse efeito. Consulte o sítio www.ifrro.org para conhecer a entidade reguladora no seu país.

Relatório Global sobre os Salários 2020–21: Salários e salários mínimos na era da COVID-19
Organização Internacional do Trabalho – Genebra: OIT, 2020.

ISBN 9789220356104 (Impresso)
ISBN 9789220356111 (web PDF)

Também disponível em inglês: *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19*: ISBN 978-92-2-031948-2 (impresso), ISBN 978-92-2-031945-1 (web PDF); em francês: *Rapport mondial sur les salaires 2020-21: Salaires et salaire minimum au temps du COVID-19*, ISBN 9789220343210 (impresso) e ISBN 9789220343227 (web PDF); e em espanhol: *Informe Mundial sobre Salarios 2020-2021: Los salarios y el salario mínimo en tiempos de la COVID-19*: ISBN 9789220343258 (impresso) e ISBN 9789220343265 (web PDF).

salários / COVID-19 / diferencial salarial / salário mínimo / política salarial / igualdade de género 13.07

Dados de Catalogação das Publicações da OIT

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

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

A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos ou procedimentos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte do *Bureau* Internacional do Trabalho.

Para qualquer informação sobre as publicações ou produtos digitais do *Bureau* Internacional do Trabalho, consultar: www.ilo.org/publns.

Créditos da imagem de capa: © Luke Jones em Unsplash

Ilustrações: © José Cardoso

Produzido pela Unidade de Produção de Publicações (PRODOC) da OIT.

Design gráfico e tipográfico, preparação do manuscrito, correção, layout e composição, revisão, impressão, publicação eletrónica e distribuição.

A OIT envia todos os esforços para utilizar papel proveniente de florestas geridas com base nos princípios de sustentabilidade ambiental e responsabilidade social.

Código: DTP/WEI/ICA

Prefácio

O mundo foi profundamente afetado pela pandemia da COVID-19. Mais de um milhão de vidas foram perdidas, a atividade social e económica foi interrompida e os meios de vida e bem-estar de milhões de pessoas encontram-se em risco em todo do mundo. A OIT estima que cerca de 345 milhões de empregos a tempo completo foram perdidos no terceiro trimestre de 2020.¹ Apesar do desenvolvimento promissor de vacinas, a crise está longe de terminar.

O *Global Wage Report* da OIT relativo a este ano (o sétimo da série) apresenta as mais recentes evidências empíricas dos efeitos da crise sobre os salários. A Parte I do relatório documenta uma tendência em baixa no nível e/ou na taxa de crescimento dos salários médios em dois terços dos países para os quais estão disponíveis dados referentes a 2020. Há dez anos, o segundo relatório desta série examinou as políticas salariais durante a crise financeira e económica global.² Desta vez (em muito maior escala do que durante o período de 2008 – 2010), os governos tomaram medidas sem precedentes para combater o impacto na economia e no mercado de trabalho, incluindo subvenções salariais temporárias, a extensão da proteção social e a atribuição de apoios para evitar o encerramento de empresas. Analogamente, bancos centrais de todo o mundo decidiram intervir com políticas monetárias expansionistas de modo a estimular as economias. Estas medidas permitiram que milhões de trabalhadores por conta de outrem mantivessem no todo ou em parte os seus rendimentos.

Apesar destas medidas, as consequências da crise da COVID-19 na economia e no emprego deverão continuar a exercer uma pressão para abaixo de salários durante o futuro próximo. Assim sendo, para que as economias regressem a um percurso de crescimento económico sustentável e equilibrado, os desenvolvimentos salariais terão de ter em conta não só a necessidade de apoiar os rendimentos e a procura agregada mas também irão depender do sucesso e sustentabilidade continuados das empresas. Um diálogo social construtivo será um instrumento chave para alcançar este objetivo.

Em março de 2020, o secretário-geral da ONU fez um apelo à ação para mitigar o impacto da pandemia nos meios de subsistência e bem-estar das pessoas. Sublinhou igualmente a necessidade de uma retoma nas melhores condições. Se quisermos lançar os alicerces para um “normal melhor”, serão necessárias respostas políticas integradas que estejam centradas nas pessoas e nas suas necessidades de modo a que possam construir, ou reconstruir, os seus meios de vida e ter uma vida digna. A Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho de 2019, com a sua agenda centrada no ser humano, apela diretamente para esta necessidade.

A Parte II do *Global Wage Report* dá seguimento ao apelo da Declaração do Centenário da OIT para “um salário mínimo adequado, estabelecido em termos legais ou negociado”. Fornece uma descrição baseada em dados empíricos de políticas de salário mínimo implementadas em todo o mundo e mostra como os salários mínimos, quando são bem concebidos e aplicados, se podem tornar num instrumento eficaz para proteger os trabalhadores contra salários indevidamente baixos, reduzindo igualmente a desigualdade.

Atualmente, 90% dos Estados-membros da OIT têm em vigor políticas de salário mínimo, legal ou negociado através de acordos de negociação coletiva. Contudo, 266 milhões de trabalhadores por conta de outrem recebem menos do que o salário mínimo, porque não são abrangidos por cobertura legal ou devido a situações de incumprimento. O relatório analisou as características dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores e chegou à conclusão que as mulheres, os jovens, os trabalhadores com baixas qualificações, trabalhadores rurais e trabalhadores com dependentes menores estão sobre-representados. Estes são alguns dos grupos mais vulneráveis à atual crise do mercado de trabalho e os salários mínimos deveriam desempenhar um papel crucial, permitindo-lhes resistir aos tempos difíceis que atravessamos. Infelizmente, os salários mínimos nem sempre são fixados a níveis adequados

¹ OIT, *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work*. Sixth edition, 2020.

² OIT, *Global Wage Report 2010/11: Wage policies in times of crisis*, 2010.

ou em concertação com os parceiros sociais e nem sempre são ajustados com regularidade.³ A maioria dos trabalhadores que recebem menos do que o salário mínimo fazem parte da economia informal, na qual não são protegidos, ou são apenas parcialmente protegidos, pelos quadros legais e regulamentares.

Esta situação realça a necessidade de os salários mínimos serem acompanhados por medidas que formalizem a economia informal, para que possam alcançar todo o seu potencial enquanto instrumentos de política.

A Parte III do *Global Wage Report* sugere algumas medidas de política que podem ajudar a implementar os salários mínimos de forma eficaz. Juntamente com as evidências empíricas apresentadas nas secções anteriores do relatório, estas medidas têm como objetivo fornecer aos governantes, parceiros sociais, académicos e outras partes interessadas uma valiosa fonte de informação e contribuir para a recuperação urgentemente necessária no mundo do trabalho centrada no ser humano após a COVID-19. Políticas salariais apropriadas e calendarizadas irão desempenhar um papel importante na consecução deste objetivo e a OIT está pronta para oferecer o seu apoio aos Estados-membros.



Guy Ryder
Diretor-geral da OIT

³ Conforme é estabelecido na Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos da OIT de 1970 (N.º 131).

► Agradecimentos

O relatório foi preparado pela equipa do departamento de Mercados de Trabalho Inclusivos, Relações Laborais e Condições de Trabalho (INWORK) da OIT com contribuições de outros colegas da OIT em Genebra e nos escritórios locais, sob a responsabilidade de Philippe Marcadent, Diretor do INWORK. Patrick Belser, Nicolas Maitre, Rosalia Vazquez-Alvarez, Khalid Maman Waziri, Ding Xu e Athanasia Zarkou foram os principais autores do relatório. Patrick Belser foi responsável pela coordenação geral do relatório. Rosalia Vazquez-Alvarez coordenou a investigação sobre o potencial do salário mínimo para a redução da desigualdade com o apoio de Athanasia Zarkou. Contribuições para diferentes partes do relatório foram prestadas por especialistas da OIT, incluindo Sevane Ananian (Cairo), Florence Bonnet (Genebra), Xavier Estupiñan (Nova Déli), Claire Hobden (Genebra), Daniel Kostzer (Banguet), Andres Marinakis (Santiago de Chile), Adriana Mata-Greenwood (Genebra), David Mosler (Genebra) e Mariko Ouchi (Budapeste). Chris Edgar coordenou a edição, publicação e revisão anónima do relatório por pares. A equipa do serviço de produção de publicações (PRODOC) encarregou-se da gestão do projeto de produção, design gráfico, incluindo o design da capa, composição, correção e revisão. Gillian Somerscales foi responsável pela correção da versão inicial. Chris Edgar, Inês Gomes e Yann Hakam produziram as infografias publicadas em conjunto com o presente relatório. Claire Piper prestou apoio de secretariado. Deixamos um agradecimento especial a Manuela Tomei, Diretora do Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade da OIT.

Contribuições específicas

A Parte II do relatório baseia-se em dados sem erros e preparados por Maite Martinez Granados, Rasha Ramadan, Anna Lukyanova, Roxana Maurizio e Hanan Nazier. O capítulo da Parte I que fornece estimativas sobre os impactos causados pela crise da COVID-19 no mercado de trabalho europeu foi baseado numa análise de fundo realizada pelo Institute for Employment Studies (IES). Adam Elsheikhi e Erika Chaparro Perez contribuíram para a revisão de publicações da Parte II.

Gostaríamos de agradecer aos professores Diego Sanchez Ancochea (University of Oxford), Jon Bakija (William's College), Charles M. Beach (Queen's College), Evelyn Z. Brodtkin (University of Chicago), Matthew Dimick (State University of New York, Buffalo), Dennis Gilbert (Hamilton College), Janet Gornick (Graduate Institute of the City University of New York), Lawrence Kahn (Cornell University), Frank Levy (MIT), Margaret Denton (McMaster University), Doug May (Memorial University of Newfoundland), Ushnik Mukherjee (University of Waterloo), Richard J. Murnane (Harvard University), David Rothwell (Oregon State University), Christian Weller (University of Massachusetts) e Paul Wolfson (Tuck School of Business) pela sua assistência técnica específica na medição da desigualdade.

Agradecimentos especiais

Gostaríamos de deixar um agradecimento especial a todos os institutos nacionais de estatística que nos ajudaram nos nossos esforços de recolha de dados. Queremos também agradecer a toda a equipa da OIT/SIALC (Sistema de Informação e Análise do Trabalho para a América Latina e as Caraíbas) no Panamá, em particular Bolívar Pino, por nos terem fornecido dados relativos aos salários da América Latina e Caraíbas.

Gostaríamos igualmente de agradecer às pessoas que se seguem pelos seus valiosos contributos e comentários: Samuel Asfaha, Christina Behrendt, Marva Corley-Coulibaly, Marcelo Cuautle Segovia, Angela Doku, Rosina Gammarano, Sajid Ghani, Roger Gomis, Tariq Haq, Yasuhiko Kamakura, Steven Kapsos, Stefan Kühn, Dong Eung Lee, Hannah Liepmann, Basha Marafie, Rossana Merola, Niall O'Higgins, Rafael Peels, Yves Perardel, Ira Postolachi, Shahrashoub Razavi, Diego Rei, Catherine Saget, Geraldine Scott-Scrivens, Pelin Sekerler Richiardi e Roberto Villamil, bem como os funcionários governamentais e representantes de empregadores e sindicatos dos Estados-membros, cujo contributo nos permitiu enriquecer o presente relatório.

Deixamos um agradecimento particular aos dois peritos anónimos que efetuaram a revisão por pares do relatório, bem como a todos os revisores por pares internos de vários departamentos da OIT.

Algumas partes do relatório foram baseadas nos dados do Eurostat (Inquérito Estatísticas do Rendimento e das Condições de Vida na União Europeia (EU-SILC) de 2018). Agradecemos ao Eurostat por nos ter fornecido estes dados ao abrigo do contrato número RPP_28_2020_EUSILC_SES_HBS_ILO_ID_2013.2018. A responsabilidade por todas as conclusões extraídas a partir destes dados cabe exclusivamente aos autores.

► Índice

► Prefácio	3
Agradecimentos	5
Abreviaturas	13
► Sumário executivo	15
► Parte I. Tendências recentes nos salários	20
1. Introdução	22
2. O contexto global da economia e do mercado de trabalho	24
2.1 O contexto económico	24
2.2 Os mercados de trabalho em todo o mundo	26
2.3 Medidas de política	28
3. Tendências salariais antes e durante a crise da COVID-19	29
3.1 Salários médios globais e regionais antes da crise	29
3.2 Índices de salários e de produtividade antes da crise	33
3.3 O impacto da crise da COVID-19 sobre os salários em 2020	35
4. O impacto da crise na Europa	44
5. Ajustamentos no salário mínimo em 2020	51
► Parte II. Salários mínimos e desigualdade	56
6. Introdução	58
7. Os salários mínimos e o seu potencial para a redução da desigualdade	60
7.1 Quantos países possuem sistemas de salário mínimo?	60
7.2 Quantos trabalhadores ganham salários iguais ou inferiores ao salário mínimo?	66
7.3 Quais são as diferenças entre os sistemas legais de salário mínimo entre diferentes países?	70
7.4 Três condições essenciais para que os salários mínimos reduzam a desigualdade	86
8. A eficácia dos salários mínimos: Cobertura legal e cumprimento	90
8.1 Quantos trabalhadores por conta de outrem recebem menos do que o salário mínimo?	90
8.2 A cobertura legal dos sistemas de salário mínimo	92
8.3 Incumprimento e a economia informal	96
9. O nível de salários mínimos	98
9.1 O que constitui um nível adequado de salário mínimo?	98
9.2 A que nível são fixados os salários mínimos?	103
9.3 A frequência de ajustamento	113
9.4 Como é que os salários mínimos evoluíram ao longo do tempo?	116

10. Os beneficiários dos salários mínimos	125
10.1 Os trabalhadores que ganham o salário mínimo pertencem a famílias pobres?	125
10.2 As características demográficas dos trabalhadores que ganham o salário mínimo	130
10.3 As características do mercado de trabalho dos trabalhadores que ganham o salário mínimo	132
11. Resultados de um exercício de simulação	137
11.1 Dados e metodologia	137
11.2 Resultados relativos à desigualdade de rendimentos e pobreza relativa	138
11.3 Exemplos de países	143
11.4 A importância da formalização da economia informal	152
11.5 Conclusões obtidas a partir da simulação	158
► Parte III. Políticas salariais para uma retoma centrada no ser humano	160
12. A COVID-19 e a necessidade de adequadas políticas salariais de curto prazo	162
13. Após a crise: Salários mínimos adequados legais ou negociados	165
14. Um conjunto abrangente de medidas para reduzir a desigualdade e mitigar os impactos da crise	169
15. Políticas salariais adequadas como um “acelerador” dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	170
► Anexos	176
I. Crescimento do salário nominal e do salário real por país, 2015–19	175
II. Informação sobre o salário mínimo para países específicos	183
III. Utilização de níveis de salário mínimo: Conceitos e definições	189
IV. Pressupostos e definições utilizados na análise do efeito dos salários mínimos sobre a desigualdade de rendimento dos agregados familiares	192
V. Fontes de dados nacionais	199
► Bibliografia	203

Lista de caixas

3.1 Cortes salariais e congelamentos de salários nos Estados Unidos	39
7.1 Qual é o conteúdo do salário mínimo?	61
7.2 Metodologia utilizada para estimar os números globais e regionais de trabalhadores por conta de outrem que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo	68
7.3 A ligação empírica entre os salários mínimos e a desigualdade de rendimento	86
8.1 Trabalhadores domésticos	92
9.1 Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e contribuições para a segurança social dos trabalhadores que ganham o salário mínimo	100
11.1 O “efeito farol” dos salários mínimos entre os trabalhadores em situação de emprego informal	155
13.1 Os salários mínimos dão resposta às necessidades dos trabalhadores e das suas famílias?	167
15.1 Salários e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável	172

Lista de figuras

2.1 Crescimento económico médio anual, 2006–20 (PIB a preços constantes)	25	3.7 Exemplos de pressão descendente sobre os salários em países selecionados na Europa	40
2.2 Inflação, 2006–20 (média dos preços no consumidor)	25	3.8 Exemplos de pressão em baixa sobre os salários em países selecionados no continente americano e na Ásia e Pacífico	42
3.1 Crescimento médio anual global do salário real, 2006–19	31	3.9 Países onde a crise da COVID-19 não teve aparentemente qualquer efeito sobre os salários	43
3.2 Crescimento médio anual do salário real nos países do G20, 2006–19	31	3.10 Comparação do crescimento do salário médio nominal e real em 2020 e 2019, países avançados do G20	43
3.3 Crescimento médio anual do salário real por região, 2006–19	32	4.1 Perda de massa salarial total e perda de massa salarial devido a reduções das horas de trabalho e perdas de emprego, países europeus selecionados, entre o primeiro e o segundo trimestres de 2020	45
3.4 Índice de salário médio real para os países do G20, 2008–19	34	4.2 Perdas de massa salarial total, por país e por sexo, países europeus selecionados, entre o primeiro e o segundo trimestres de 2020	46
3.5 Tendências nos salários médios reais e na produtividade do trabalho em 52 países com rendimentos elevados, 1999–2019	34	4.3 Percentagem da massa salarial recebida por aqueles que ocupam a metade inferior da distribuição salarial, na massa salarial total quatro grupos de países europeus, primeiro e segundo trimestres de 2020	47
3.6 O “efeito de composição” em países selecionados, ilustrado por índices de salário médio e taxas de desemprego, 2019 e 2020	38	4.4 Rácio entre o percentil 90 da distribuição salarial e o percentil 10, países europeus selecionados, primeiro e segundo trimestres de 2020	49
B3.1.1 Tendência nos salários base dos EUA, controlo por seleção de um trabalhador, fevereiro-junho 2020	39		
B3.1.2 Probabilidade de corte (a) e congelamento (b) do salário base em 2019 e 2020 através de uma amostra por quintis do salário base: Trabalhadores em empresas que costumam ajustar os salários em março-junho	39		

4.5 (a) Perda de massa salarial devido à redução das horas de trabalho (antes e depois de subvenções salariais); (b) Percentagem da massa salarial recebida por aqueles que ocupam a metade inferior da distribuição salarial face à massa salarial total (antes e depois de subvenções salariais)	50	7.17 O sistema de salário mínimo na Federação da Rússia (níveis mínimos por profissão, 2008–20)	84
5.1 Visão geral dos ajustamentos no salário mínimo em 2020 (primeiro e segundo trimestres de 2020)	52	7.18 O sistema de salário mínimo na África do Sul (níveis mínimos, setores selecionados, por região, antes e depois de 2019, antes e depois de 2019)	85
5.2 Aumentos percentuais nos salários mínimos nominais, comparação dos ajustamentos efetuados em 2020 com a maioria dos ajustamentos prévios recentes	54	7.19 Em que condições pode uma política de salário mínimo reduzir significativamente a desigualdade de rendimento?	89
7.1 Distribuição dos sistemas de salário mínimo em todo o mundo	62	8.1 Número de trabalhadores por conta de outrem que recebem menos do que o salário mínimo horário, a nível global e por região, 2019	91
7.2 Salários mínimos, legais, negociados ou não existentes, a nível global e por região, 2020	64	8.2 Mapa dos locais onde os trabalhadores domésticos e/ou agrícolas são excluídos das políticas de salário mínimo, 2020	94
7.3 Proporção de trabalhadores por conta de outrem que residem em países onde não existe qualquer salário mínimo, global e por região, 2020	64	8.3 Rácio entre os salários médios mensais das mulheres em situação de emprego por conta de outrem formal e informal e dos homens em situação de emprego por conta de outrem informal e o salário médio mensal dos homens em situação de emprego formal	97
7.4 Salários mínimos, legais ou negociados, global e por grupo de rendimentos do país, 2020	64	B9.1.1 Decomposição do salário mínimo bruto numa amostra de 42 países, por (a) região e (b) nível de rendimentos do país, 2019	100
7.5 Número de trabalhadores que recebem o salário mínimo horário ou salários inferiores, global e por região, 2019	67	B9.1.2 Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e contribuições para a segurança social de um só trabalhador que recebe o salário mínimo sem dependentes (% do salário mínimo bruto), 42 países, 2019	101
7.6 Percentagem de mulheres entre os trabalhadores por conta de outrem que ganham salários iguais ou inferiores ao salário mínimo e salários acima do salário mínimo, a nível global e por região, 2019	69	9.1 Níveis de salário mínimo bruto mensal em África, 2019 (valores efetivos e PPC em US\$)	104
7.7 Número de taxas de salário mínimo em todo o mundo, 2020	72	9.2 Níveis de salário mínimo bruto mensal no continente americano, 2019 (valores efetivos e PPC em US\$)	105
7.8 Percentagem de países com taxas de salário mínimo únicas e múltiplas, global e por região, 2020	73	9.3 Níveis de salário mínimo bruto mensal na Ásia e Pacífico, 2019 (valores efetivos e PPC em US\$)	106
7.9 Mapa da distribuição global da taxas de salário mínimo únicas e múltiplas, 2020	74	9.4 Níveis de salário mínimo bruto mensal na Europa e Ásia Central, 2019 (valores efetivos e PPC em US\$)	107
7.10 Mapa da distribuição global das taxas de salário mínimo únicas e múltiplas, 2020	74	9.5 Níveis de salário mínimo bruto mensal nos Estados Árabes, 2019 (valores efetivos e PPC em US\$)	108
7.11 O sistema de salário mínimo nos Estados Unidos (níveis mínimos por estado, 2005–20)	78	9.6 Salários mínimos mais altos e mais baixos em países selecionados com múltiplas taxas de salário mínimo, 2019 (valores efetivos em US\$)	109
7.12 O sistema de salário mínimo na China (níveis mínimos por província, 2010–19)	79	9.7 Salários mínimos mais altos e mais baixos em países selecionados com múltiplas taxas de salário mínimo, 2019 (valores PPC em US\$)	109
7.13 O sistema de salário mínimo na Costa Rica (níveis mínimos por profissão, 2010–20)	80	9.8 Nível de salário mínimo em relação ao salário mediano e médio, economias em desenvolvimento e emergentes selecionadas	111
7.14 O sistema de salário mínimo no Brasil (níveis mínimos por estado, 2008–19)	81		
7.15 O sistema de salário mínimo na Índia (níveis mínimos por estado, 2008–19)	82		
7.16 O sistema de salário mínimo na Indonésia (níveis mínimos por estado, 2010–19)	83		

9.9 Nível de salário mínimo em relação ao salário mediano e médio, países desenvolvidos selecionados, 2017	111	10.6 Características demográficas dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores em comparação com trabalhadores pagos acima do salário mínimo, estimativas globais e regionais	131
9.10 Mapa da frequência do ajustamento do salário mínimo, 2010–19	114	10.7 Características do mercado de trabalho dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores em comparação com trabalhadores pagos acima do salário mínimo, estimativas globais e regionais	133
9.11 Frequência média de ajustamento do salário mínimo, global e por região, 2010–19	114	10.8 Classificação profissional (ISCO 88) de trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores em comparação com trabalhadores pagos acima do salário mínimo, estimativas globais e regionais	134
9.12 Frequência média do ajustamento do salário mínimo, global e por grupo de rendimentos dos países, 2010–19	115	10.9 Distribuição setorial dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores em comparação com trabalhadores pagos acima do salário mínimo, estimativas globais e regionais	135
9.13 Evolução dos salários mínimos nominais e reais, países selecionados, por região, 2001–19 (índice, ano 2001 = 100)	117	11.1 Potencial impacto de dois cenários de salário mínimo simulados sobre a desigualdade de rendimento, países selecionados: (a) % de alteração em rácio de Palma; (b) % de alteração em coeficiente de Gini; (c) % de alteração em rácio D9/D1; (d) % de alteração em rácio D8/D2	139
9.14 Crescimento médio anual dos salários mínimos reais, global e por região, 2010–19	119	11.2 Potencial impacto de dois cenários simulados de salário mínimo sobre a pobreza, países selecionados: (a) % de alteração na pobreza relativa entre os agregados familiares; (b) % de pessoas pertencentes a agregados familiares com rendimentos aumentados	141
9.15 Crescimento médio anual dos salários mínimos reais e da produtividade do trabalho em África, 2010–19	120	11.3 Guatemala (índice de Kaitz = 105%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimento por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil	144
9.16 Crescimento médio anual dos salários mínimos reais e da produtividade do trabalho no continente americano, 2010–19	121	11.4 Equador (índice de Kaitz = 88%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimento por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil	144
9.17 Crescimento médio anual dos salários mínimos reais e da produtividade do trabalho na Ásia e Pacífico, 2010–19	122	11.5 Hungria (índice de Kaitz = 71%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimentos por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil	145
9.18 Crescimento médio anual dos salários mínimos reais e da produtividade do trabalho nos Estados Árabes, 2010–19	123	11.6 Estónia (índice de Kaitz = 43%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; fontes de rendimento por decil; (d) estatuto no mercado de trabalho por decil	145
9.19 Crescimento médio anual dos salários mínimos reais e da produtividade do trabalho na Europa e Ásia Central, 2010–19	124		
10.1 Distribuição dos trabalhadores por conta de outrem pelos decis de rendimentos, por região	127		
10.2 Características dos trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores por decil de rendimentos	128		
10.3 Características dos trabalhadores por conta de outrem que ganham o salário mínimo ou salários inferiores por decil de rendimentos	128		
10.4 Características dos trabalhadores por conta de outrem que ganham o salário mínimo ou salários inferiores por decil de rendimentos	129		
10.5 Características dos trabalhadores por conta de outrem que ganham o salário mínimo ou salários inferiores por decil de rendimentos	129		

11.7 Vietname (índice de Kaitz = 28%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimento por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil 146

11.8 Uruguai (índice de Kaitz = 44%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimento por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil 146

11.9 Níger (índice de Kaitz = 37%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimento por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil 148

11.10 República Unida da Tanzânia (índice de Kaitz = 47%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimento por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil 148

11.11 Estado Plurinacional da Bolívia (índice de Kaitz = 66%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimento por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil 149

11.12 Polónia (índice de Kaitz = 63%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimento por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil 149

11.13 Chile (índice de Kaitz = 66%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimento por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil 150

11.14 Portugal (índice de Kaitz = 70%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimento por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil 150

11.15 Distribuição dos trabalhadores (por situação face ao emprego e segundo emprego formal/ informal) dentro dos decis da distribuição de rendimentos dos agregados familiares, por região 154

11.16 Comparação do potencial impacto de dois cenários de políticas de salário mínimo em termos de % de alteração em rácio de Palma quando (a) todos os trabalhadores por conta de outrem são afetados pela política; (b) apenas os trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego formal são afetados 156

11.17 Comparação do potencial impacto de dois cenários de políticas de salário mínimo em termos de % de alteração em coeficiente de Gini quando (a) todos os trabalhadores por conta de outrem são afetados pela política; (b) apenas os trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego formal são afetados 156

11.18 Comparação do potencial impacto de dois cenários de políticas de salário mínimo em termos de proporção das pessoas pertencentes a agregados familiares com aumentos de rendimento quando (a) todos os trabalhadores por conta de outrem são afetados pela política, apenas os trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego formal são afetados 157

11.19 Comparação do potencial impacto de dois cenários de políticas de salário mínimo em termos de % de alteração em pobreza relativa entre os agregados familiares quando (a) todos os trabalhadores por conta de outrem são afetados pela política, (b) apenas os trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego formal são afetados 157

13.1 Cronologia da ratificação da Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos de 1970 (N.º 131) 168

15.1 Salários como um acelerador para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável 171

Quadro

B7.2.1 Cobertura de microdados da estimativa global 68

► Abreviaturas

EU	União Europeia
EU-SILC	Estatísticas do Rendimento e das Condições de Vida na União Europeia Produto interno bruto
PIB	Fundo Monetário Internacional
FMI	Classificação Internacional Tipo das Profissões
ISCO	Unidade de moeda local
UML	Instituto nacional de estatística
INE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OCDE	Paridade do poder de compra
PPC	Objetivo de Desenvolvimento Sustentável
ODS	Sistema de Información y Análisis Laboral de América Latina y el Caribe (Sistema de Informação e Análise do Trabalho para a América Latina e as Caraíbas) [OIT]
SIALC	
SMAG	<i>Salaire minimum agricole garanti</i> (salário mínimo para a agricultura)
SMIG	<i>Salaire minimum interprofessionnel garanti</i> (salário mínimo interprofissional garantido)
ONU	Organização das Nações Unidas
UN Women	Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Género e Empoderamento das Mulheres
OMS	Organização Mundial de Saúde

Sumário executivo

► Parte I. Tendências recentes nos salários

Nos quatro anos que antecederam a pandemia da COVID-19 (2016 – 2019), o crescimento global dos salários oscilou entre 1,6 e 2,2%. Se excluirmos a China da amostra, o crescimento do salário real nesses quatro anos apresentou oscilações mais baixas, entre 0,9 e 1,6%. Nas economias avançadas do G20, o crescimento do salário real oscilou entre 0,4% e 0,9%, apresentando um crescimento mais rápido (entre 3,5% e 4,5% por ano) nos países emergentes do G20. Entre 2008 e 2019, os salários reais aumentaram para mais do dobro na China. Entre as economias avançadas do G20, o crescimento dos salários apresentou a maior aceleração (22%) na República da Coreia, seguida pela Alemanha (15%). Em contraste, os salários reais baixaram em Itália, no Japão e no Reino Unido.

Na primeira metade de 2020, em resultado da crise da COVID-19, foi observada uma pressão para o decréscimo no nível ou na taxa de crescimento dos salários médios em dois terços dos países para os quais estão disponíveis dados recentes. Noutros países, os salários médios aumentaram maioritariamente de forma artificial, como um reflexo das perdas de emprego substanciais entre os trabalhadores por conta de outrem com salários mais baixos. Em tempos de crise, os salários médios podem ser significativamente distorcidos por alterações abruptas na composição do emprego, aquilo a que chamamos o “efeito de composição”.¹ Em países como o Brasil, Canadá, França, Itália e Estados Unidos, os salários médios têm vindo a aumentar acentuadamente devido a perdas de emprego que afetaram sobretudo os trabalhadores no extremo inferior da escala salarial. Em contraste, foi observada uma pressão descendente sobre os salários médios no Japão, na República da Coreia e no Reino Unido. Nos países em que fortes medidas de manutenção do emprego foram introduzidas ou alargadas para preservar postos de trabalho, os surtos de desemprego foram moderados, fazendo com que os efeitos da crise sejam mais evidentes sob a forma de uma pressão descendente sobre os salários do que através de perdas de emprego em grande escala.

Os impactos da crise sobre os salários totais fizeram-se sentir de forma diferente nos homens e nas mulheres, as quais foram desproporcionalmente afetadas. Olhando para uma seleção de países europeus, o relatório estima que, sem o pagamento de subvenções salariais, os trabalhadores teriam perdido 6,5% da sua massa salarial total entre o primeiro e o segundo trimestres de 2020. No caso das mulheres, a massa salarial total teria sofrido uma redução de 8,1% em comparação com uma redução de 5,4% para os homens. Esta discrepância foi sobretudo causada por reduções das horas de trabalho, mais do que pela diferença no número de *lay-offs*. A massa salarial perdida como resultado da redução das horas de trabalho correspondeu a 6,9% para as mulheres em comparação com 4,7% para os homens.

A crise afetou desproporcionadamente os trabalhadores por conta de outrem mais baixos, aumentando assim as desigualdades salariais. Os estudos efetuados demonstram que, em muitos países, as reduções das horas trabalhadas tiveram um impacto significativo nas profissões menos qualificadas, em particular nas profissões não qualificadas, mais do que nos empregos administrativos e especializados com salários mais elevados. Para os países europeus selecionados, o relatório estima que, sem as subvenções salariais, 50% dos trabalhadores correspondentes aos salários mais baixos teriam

¹ Quando a maioria daqueles que perdem o seu emprego são trabalhadores de baixos salários, os salários médios dos restantes trabalhadores aumentam automaticamente.

perdido cerca de 17,3% dos seus salários, tratando-se de um valor muito superior à redução estimada de 6,5% para todos os trabalhadores. Consequentemente, a percentagem da massa salarial total recebida por aqueles que ocupam a metade inferior da distribuição salarial (uma medida de desigualdade) teria diminuído aproximadamente 3 pontos percentuais, de 27% para 24% em média da massa salarial total, ao passo que a percentagem da metade superior da distribuição teria aumentado de 73% para 76%.

Contudo, as subvenções salariais temporárias permitiram que muitos países compensassem parte da massa salarial que teria sido perdida, reduzindo o efeito da crise na desigualdade salarial.

Muitos países de todo o mundo introduziram ou alargaram subvenções salariais existentes de modo a salvaguardar postos de trabalho durante a crise. Numa seleção de dez países europeus para os quais existem dados disponíveis, o relatório estima que as subvenções salariais permitiram compensar 40% da perda de massa salarial total, incluindo 51% da perda de massa salarial causada pela redução das horas de trabalho. As subvenções salariais permitiram também moderar os efeitos da crise sobre as desigualdades de rendimento, visto que os principais beneficiários foram os indivíduos mais seriamente afetados pela crise, nomeadamente, os trabalhadores com salários mais baixos.

Para apoiar os trabalhadores de baixos salários, muitos países com ajustamentos regulares do salário mínimo decidiram avançar com aumentos planeados na primeira metade de 2020. A análise efetuada revela que, nos 60 países que ajustam os salários mínimos de forma regular, todos os ajustamentos agendados para o primeiro trimestre de 2020 tiveram lugar conforme planeado, ao passo que 6 em cada 9 países que costumam efetuar ajustamentos no segundo trimestre cumpriram a data de ajustamento agendada em plena crise. Entre os 87 países que ajustam os salários mínimos de forma irregular, 12 aumentaram os seus salários mínimos na primeira metade de 2020, sendo que este número é inferior ao do ano passado. Esta situação sugere que a crise da COVID-19 pode ter levado alguns governos a adiar potenciais ajustamentos durante este ano.

► Parte II. Salários mínimos e desigualdade

Concentrando-se no tema dos salários mínimos, o relatório demonstra que os salários mínimos, estabelecidos legalmente ou por negociação, existem em 90% dos 187 Estados-membros da OIT.

Os sistemas de salário mínimo divergem significativamente entre os países, apresentando níveis de complexidade desde baixa a muito elevada. Globalmente, cerca de metade dos países que dispõem de um salário mínimo legal têm um único valor de salário mínimo nacional. A outra metade possui sistemas mais complexos com múltiplos valores de salário mínimo, determinados por setor de atividade, profissão, idade do trabalhador ou área geográfica. Existem vários sistemas compatíveis com a Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos de 1970 (N.º 131), que recomenda um âmbito de aplicação mais alargado, a concertação total com os parceiros sociais, níveis que tenham em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias e os fatores económicos, ajustamentos periódicos e medidas que garantam uma aplicação eficaz

Globalmente, estima-se que 327 milhões de trabalhadores recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo aplicável por hora. Este valor representa 19% de todos os trabalhadores por conta de outrem e inclui 152 milhões de mulheres. Embora, em número absoluto, sejam mais homens do que mulheres a receber salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, as mulheres estão sobre-representadas nesta categoria de trabalhadores. Em todo o mundo, as mulheres correspondem a 39% dos trabalhadores que recebem mais do que o salário mínimo e representam 47% dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores

Em que medida o salário mínimo pode reduzir a desigualdade salarial e de rendimento depende, pelo menos, de três fatores-chave: a “eficácia” dos salários mínimos, o nível no qual os salários mínimos são fixados e as características dos trabalhadores que recebem o salário mínimo.

Embora o principal objetivo dos salários mínimos consista em proteger os trabalhadores contra salários indevidamente baixos, os salários mínimos também podem contribuir para a redução da desigualdade em condições específicas. A primeira condição inclui a extensão da *cobertura legal* e o *nível de cumprimento*. A combinação destes fatores pode ser designada por “eficácia” dos salários mínimos. Em segundo lugar, o *nível* no qual os salários mínimos são fixados desempenha um papel crucial. Por último, o potencial de redução da desigualdade dos sistemas de salário mínimo depende da *estrutura da população ativa do país*, em particular, o facto de os trabalhadores com rendimentos do trabalho baixos serem trabalhadores por conta de outrem ou trabalhadores por conta própria isolados, e das *características dos beneficiários* do salário mínimo, em particular, o facto de pertencerem ou não a famílias com baixos rendimentos.

A eficácia dos salários mínimos

Entre os 327 milhões de trabalhadores por conta de outrem que, de acordo com as estimativas, recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, 266 milhões de trabalhadores por conta de outrem em todo o mundo recebem menos do que os salários mínimos horários existentes devido ao facto de não serem abrangidos pela cobertura legal ou devido a incumprimento. Os grupos mais frequentemente excluídos da cobertura legal dos sistemas de salário mínimo são os trabalhadores agrícolas e os trabalhadores domésticos. O relatório demonstra que, em 2020, cerca de 18% dos países com salários mínimos legais excluem os trabalhadores agrícolas, os trabalhadores domésticos, ou ambos, da regulamentação aplicável ao salário mínimo. Um dos indicadores mais significativos de incumprimento consiste numa incidência elevada de informalidade, que representa um enorme desafio para os direitos dos trabalhadores em geral, incluindo a obrigatoriedade de aplicação dos salários mínimos. Em países com elevados níveis de informalidade, os salários mínimos apenas serão eficazes se forem acompanhados por medidas que encorajem a formalização. Outras medidas necessárias incluem, por exemplo, ações de inspeção do trabalho dirigidas a alvos específicos, campanhas de sensibilização, bem como esforços no sentido de aumentar a produtividade. Efetivamente, a produtividade baixa é um dos impulsionadores da informalidade e tem repercussões no nível de incumprimento da legislação relativa ao salário mínimo.

A adequação dos níveis de salário mínimo

Conforme é estabelecido na Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos de 1970 (N.º 131), a fixação de um nível de salário mínimo adequado deve envolver o diálogo social e ter em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, bem como fatores económicos. Os resultados demonstram que os salários mínimos são fixados, em média, em cerca de 55% do salário mediano nos países desenvolvidos e 67% do salário mediano nas economias em desenvolvimento e emergentes. Entre os países desenvolvidos, a grande maioria dos países conta com salários mínimos fixados entre 50% e dois terços do salário mediano. Nas economias em desenvolvimento e emergentes, os rácios entre salário mínimo e mediano oscilam entre os 16% no Bangladesh e os 147% nas Honduras. Ao nível global, o valor mediano dos salários mínimos brutos para 2019 correspondeu a 486 US\$ PPC por mês, o que significa que metade dos países do mundo têm salários mínimos inferiores a este montante e metade têm salários mínimos superiores. Alguns países têm salários mínimos abaixo do limiar da pobreza.

Ajustamentos efetuados com uma frequência suficiente são cruciais para manter os salários mínimos a um nível adequado, sendo que um nível muito baixo reflete muitas vezes a ausência de ajustamentos regulares dos valores ao longo do tempo. Na prática, apenas 54% dos países com salários mínimos legais ajustaram os seus salários mínimos, pelo menos, a cada dois anos durante o período de 2010–19. À escala global, 114 países dos 153 para os quais estão disponíveis dados (aproximadamente 75%) assistiram a um crescimento dos seus salários mínimos em termos reais entre 2010 e 2019. O crescimento real anual do salário mínimo correspondeu, em média, a 1,1% em África, 1,8% no continente americano, 2,5% na Ásia e 3,5% na Europa e Ásia Central.

As características dos trabalhadores que recebem o salário mínimo

Globalmente, a maioria dos trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo horário pertencem à parte inferior da distribuição de rendimentos dos agregados familiares, mas as características dos trabalhadores que recebem o salário mínimo variam conforme o país e a região. Na Europa, por exemplo, em média, 69% dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores situam-se na metade inferior da distribuição de rendimentos. Além disso, os trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores pertencentes a agregados familiares mais pobres, têm maiores probabilidades de serem mais velhos e de terem uma família monoparental com dependentes menores do que os trabalhadores pertencentes a agregados familiares mais ricos. Contudo, em África, apenas 52% dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores pertencem à metade inferior da distribuição de rendimentos. Nos países em desenvolvimento, muitos trabalhadores com baixos rendimentos são trabalhadores por conta própria (isolados) em vez de trabalhadores por conta de outrem. Esta questão aponta para o facto de que o emprego por conta de outrem tende a aumentar os rendimentos médios dos agregados familiares e de que, nos países em desenvolvimento, os salários mínimos devem ser acompanhados por medidas para a criação de emprego por conta de outrem para os trabalhadores dos agregados familiares pobres.

Geralmente, as mulheres estão sobre-representadas entre os trabalhadores de baixos salários e as publicações existentes mostram que, em muitos casos, os salários mínimos podem estreitar as disparidades salariais entre os homens e as mulheres. Em todas as regiões, a proporção de mulheres entre os trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo é superior à sua percentagem entre os trabalhadores que recebem mais do que o salário mínimo. Da mesma forma, os trabalhadores jovens (menos de 25 anos), os trabalhadores com habilitações literárias mais baixas e os trabalhadores rurais estão todos sobre-representados, o que indica que os salários mínimos podem também reduzir as disparidades salariais entre estes e outros grupos. No que diz respeito às características do trabalho, o relatório mostra que os trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores têm maiores probabilidades de terem contratos de trabalho temporários e empregos a tempo parcial do que os trabalhadores com níveis salariais mais elevados. Além disso, em média, trabalham mais horas.

Resultados de um exercício de simulação

As simulações efetuadas utilizando microdados de um conjunto de 41 países, abrangendo a África, Ásia, Europa e América Latina, para os quais está disponível informação sobre salários e rendimentos sugerem que, seja qual for a medida de desigualdade utilizada, em praticamente todos os países estudados, a melhoria da cobertura legal e do cumprimento do salário mínimo e o aumento do seu nível, por exemplo, até dois terços do salário mediano têm o potencial de reduzir a desigualdade de rendimento. Olhando para o rácio de Palma (a percentagem de rendimento dos 10% superiores dividida pela percentagem de rendimento dos 40% inferiores), quando o cumprimento total e o aumento do nível são utilizados como pressupostos, a desigualdade desce entre 3 e 10% na maioria dos países. Contudo, em países de baixo e médio rendimento, onde o trabalho informal é proeminente, se o cumprimento total do salário mínimo não se estender aos trabalhadores por conta de outrem em postos de trabalho informais, a redução potencial da desigualdade torna-se muito mais baixa.

Embora em alguns países os sistemas de salário mínimo já possam estar a alcançar grande parte do seu potencial de redução da desigualdade, noutros países existe ainda espaço para melhorias. Por exemplo, em alguns países, tais como o Equador e a Hungria, o potencial de redução das desigualdades de rendimento através de um aumento do cumprimento é relativamente elevado. Noutro conjunto de países, incluindo a Estónia, o Uruguai e o Vietname, existe um potencial elevado de redução das desigualdades de rendimento através de um aumento do nível de salário mínimo, tendo em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, bem como os fatores económicos. Quer aumentem

a eficácia através de medidas concebidas para reforçar a aplicação, formalizar os empregos, estender a cobertura legal ou fixar níveis adequados através de uma abordagem equilibrada e baseada em dados concretos, as medidas de política podem contribuir significativamente para garantir que os sistemas de salário mínimo alcancem todo o seu potencial.

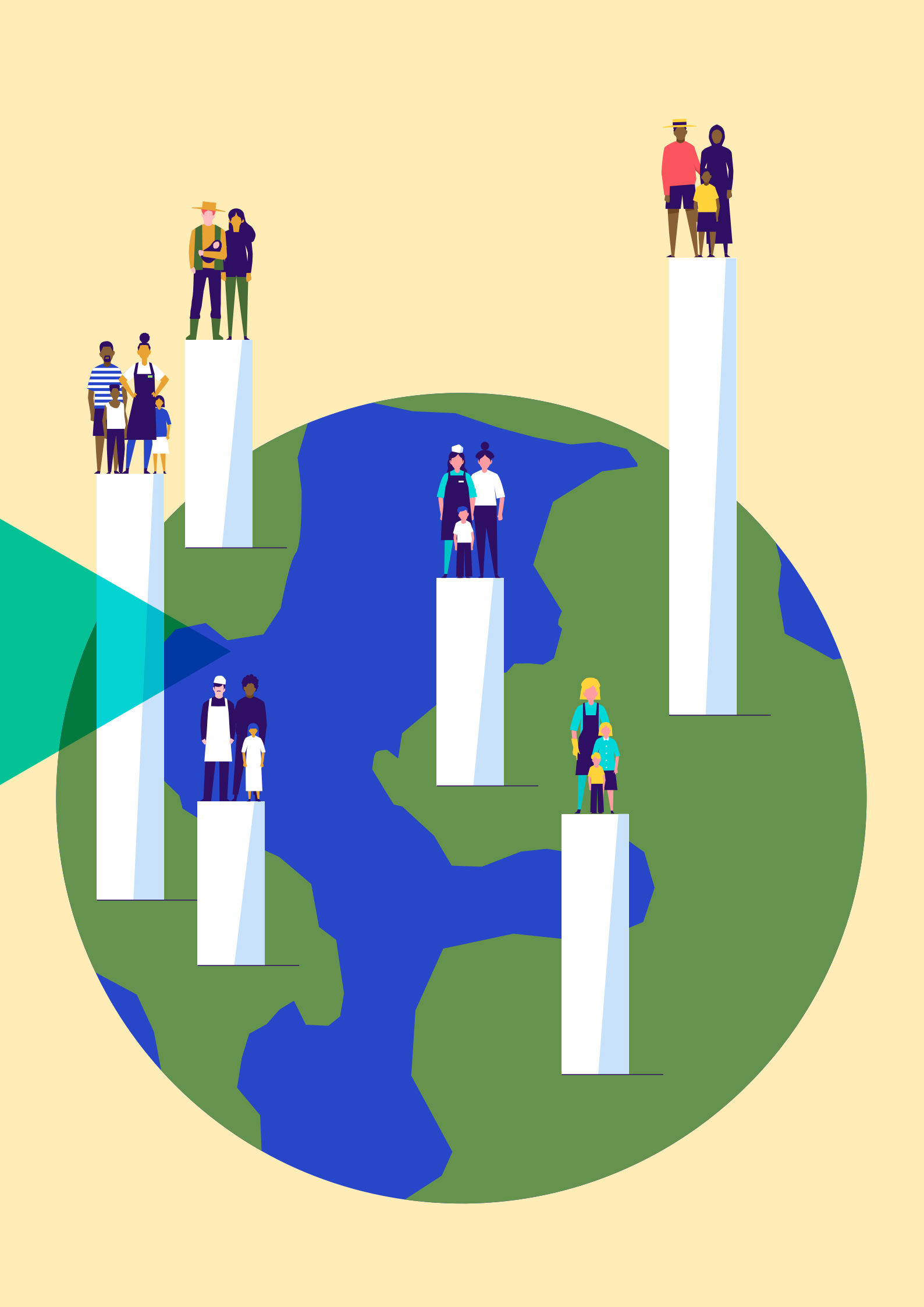
► Parte III. Políticas salariais para uma retoma centrada no ser humano

Políticas salariais adequadas e equilibradas, alcançadas através de um diálogo social forte e inclusivo, são necessárias para mitigar o impacto da crise e apoiar a recuperação económica. No futuro próximo, é provável que as consequências da crise da COVID-19 na economia e no emprego exerçam uma enorme pressão em baixa sobre os salários dos trabalhadores. Neste contexto, ajustamentos salariais adequadamente equilibrados, tendo em conta os fatores sociais e económicos relevantes, serão necessários para salvaguardar postos de trabalho e garantir a sustentabilidade das empresas, ao mesmo tempo que permitem proteger os rendimentos dos trabalhadores e das suas famílias, sustentar a procura e evitar situações deflacionárias. Os ajustamentos dos salários mínimos devem ser cuidadosamente equilibrados e calibrados. Embora o ajustamento das taxas de salário mínimo para compensar a inflação dos preços seja essencial para garantir que os trabalhadores de baixos salários e as suas famílias consigam manter os seus níveis de vida, nas circunstâncias específicas de alguns países poderá ser difícil ou arriscado implementar aumentos superiores. Os acordos de negociação coletiva que têm em conta as circunstâncias particulares de empresas ou setores específicos oferecem a melhor hipótese para encontrar o equilíbrio certo e reavaliar a adequação dos salários em alguns setores de baixos salários nos quais predominam as mulheres que demonstraram ser essenciais e ter um elevado valor social durante a atual crise. As subvenções salariais, que desempenharam um papel crucial na mitigação do impacto da crise através da proteção das empresas e dos trabalhadores, podem ter de ser prolongadas na segunda vaga de confinamentos, tendo em conta as implicações nos custos.

Quando planeamos um “normal” novo e melhor após a crise, salários mínimos adequados (legalmente estabelecidos ou negociados) podem ajudar a garantir uma maior justiça social e uma menor desigualdade. A Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho de 2019, que recomenda uma abordagem centrada no ser humano para o futuro do trabalho, realça a importância de salários mínimos adequados, estabelecidos legalmente ou por negociação. As análises empíricas apresentadas na Parte II do presente relatório demonstram que, quando os salários mínimos são fixados a um nível adequado, a sua cobertura legal abrange os trabalhadores com maiores probabilidades de terem empregos de baixos salários e têm uma aplicação eficaz, os salários mínimos não só ajudam a proteger os trabalhadores contra salários indevidamente baixos como também contribuem para a redução da desigualdade. Os detalhes sobre aquilo que constitui um salário mínimo adequado, incluindo um nível adequado do mesmo, devem ser acordados ao nível nacional através de um diálogo social baseado em dados concretos, em linha com a Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos de 1970 (N.º 131). Adicionalmente, para garantir a maior eficácia possível, os salários mínimos têm de ser acompanhados por outras medidas de política que apoiem a formalização da economia informal, a criação de emprego remunerado e o crescimento da produtividade entre empresas sustentáveis. Os salários mínimos são apenas uma medida num conjunto de políticas (que incluem políticas fiscais e de proteção social) que podem ser utilizadas para promover o crescimento económico aliado à justiça social.

Parte I

**Tendências
recentes
nos salários**





Introdução

O ano de 2020 foi marcado pelo eclodir do surto epidémico da COVID-19, que gerou rapidamente uma crise global sem precedentes na economia e no mercado de trabalho com perdas de emprego e reduções das horas de trabalho consideráveis. Em novembro de 2020, mais de 45 milhões de casos de COVID-19 tinham sido confirmados em todo o mundo, juntamente com mais de 1,1 milhões de mortes causadas pela doença.¹ A pandemia colocou uma enorme pressão sob os serviços de saúde pública e os seus trabalhadores, a maioria dos quais são mulheres e muitos dos quais foram infetados pelo vírus. À medida que o vírus se espalhava por todo o mundo, as suas repercussões económicas seguiam o seu rasto. Muitos locais de trabalho fecharam as portas, várias empresas foram encerradas e milhões de trabalhadores perderam total ou parcialmente os seus rendimentos durante semanas ou meses. A escala destes efeitos é evidenciada pela redução estimada de 12,1% das horas trabalhadas em todo o mundo (equivalente a 345 milhões de empregos a tempo completo) durante o terceiro trimestre de 2020 em comparação com o quarto trimestre de 2019 (OIT 2020a). Estima-se que ocorreu uma queda de 10,7% nos rendimentos do trabalho globais [equivalente a 3,5 biliões ("trillion") US\$] durante os primeiros três trimestres de 2020 em comparação com o mesmo período de 2019. Os trabalhadores da economia informal foram particularmente afetados, estimando-se que 1,6 mil milhões de trabalhadores da economia informal (76% do emprego informal global) sofreram impactos significativos devido à crise (OIT 2020b).²

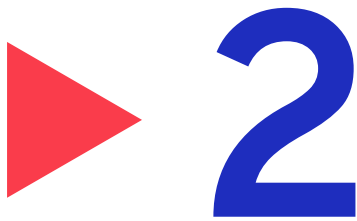
Muitos países implementaram um conjunto de medidas políticas inéditas, sem as quais o impacto da crise na economia e no mercado de trabalho teria sido muito pior. As subvenções salariais e as medidas de apoio ao rendimento foram complementadas por medidas de natureza mais ampla para estimular a economia e evitar falências em larga escala. Estas medidas incluíram políticas fiscais e monetárias, bem como medidas específicas, por exemplo, o estabelecimento de linhas de crédito, o adiamento do pagamento de impostos e de contribuições para a segurança social e o diferimento de pagamentos de prestações regulares a empresas e de cobranças de serviços de utilidade pública (água, eletricidade, gás, etc. / "utilities"). Foram tomadas iniciativas para estender a proteção a um número alargado de trabalhadores e empresas vulneráveis. Contudo, embora tenham existido algumas iniciativas para apoiar os trabalhadores e as empresas da economia informal, na maioria dos países, as subvenções ou créditos salariais foram direcionados para a economia formal (Fasih, Patrinos e Shafiq, 2020).

Nestas circunstâncias excecionais, quais foram os efeitos da crise da COVID-19 nos salários e em que medida as subvenções salariais e outras medidas de política contribuíram para a estabilidade dos salários e rendimentos dos trabalhadores? Para documentar as tendências recentes nos salários, o presente relatório recorre, na medida em que tal é possível, aos dados recolhidos e publicados pelos institutos nacionais de estatística. Alguns institutos nacionais de estatística implementaram novos métodos de inquérito para avaliar o impacto da crise nos mercados de trabalho. Contudo, noutros países, os dados apenas são publicados após um período de tempo relativamente longo, o que significa que o impacto exato da COVID-19 sobre os salários nesses contextos continua a ser uma incógnita. A escassez de estatísticas nacionais em todo o mundo também faz com que seja difícil efetuar uma avaliação exata do impacto das subvenções salariais e outras medidas de política nas tendências salariais. Por conseguinte, o presente relatório recorre a múltiplas fontes e utiliza uma combinação de metodologias, incluindo simulações baseadas nos modelos e pressupostos descritos no relatório e respetivos anexos.

¹ World Health Organization (WHO) Coronavirus Disease (COVID-19) Dashboard, <https://covid19.who.int/>.

² No presente relatório, os termos "trabalhadores por conta de outrem" e "trabalhadores com salário" são utilizados de forma indiferente para designar todos os trabalhadores remunerados, independentemente da sua situação contratual, tanto na economia formal como informal.





O contexto global da economia e do mercado de trabalho

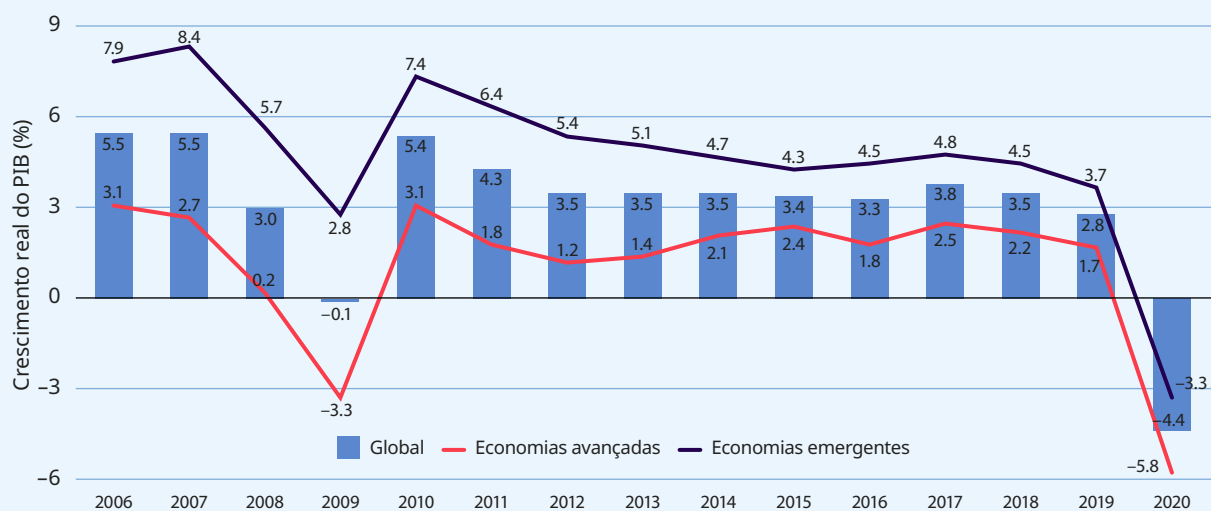
► 2.1 O contexto económico

Após uma desaceleração entre 2017 e 2019, o crescimento económico global entrou em colapso em 2020 devido ao impacto da pandemia da COVID-19, com quedas do produto interno bruto (PIB) mais acentuadas nas economias avançadas do que nas economias emergentes (ver figura 2.1). Medidas de isolamento, confinamentos e o fecho generalizado de empresas (implementados para evitar a rutura dos sistemas de saúde e para abrandar a propagação do vírus) provocaram custos económicos elevados. Diferentes países depararam-se com diferentes combinações de perturbações internas, queda da procura externa, fugas de capitais e queda livre dos preços dos bens de consumo (Banco Mundial 2020a). Em outubro de 2020, o Fundo Monetário Internacional (FMI) previu que a economia global, tendo crescido 2,8% em 2019, iria sofrer uma contração de 4,4% em 2020. Nas economias avançadas, o FMI esperava um declínio muito mais acentuado de 5,8%, contrastando com uma contração mais pequena, mas ainda assim substancial, de 3,3% nas economias emergentes. Embora existam previsões de uma forte retoma em 2021, as mesmas continuam a estar envoltas em muita incerteza. O FMI alerta que os diversos impactos sobre os agregados familiares de baixos rendimentos serão particularmente graves, colocando em risco o progresso significativo que foi alcançado na redução da pobreza extrema em todo o mundo desde a década de 90 (FMI 2020a).

O confinamento não afetou todos os setores da mesma forma. Os setores mais atingidos incluem o comércio por grosso e a retalho, os serviços de alojamento e restauração, bem como outros setores nos quais as mulheres tendem a estar sobre-representadas. Estima-se que os setores mais atingidos representem 40% de todo o emprego feminino em comparação com 36,6% para os homens (OIT 2020c). Além disso, nos países de baixo rendimento, o emprego informal representa até 80% do emprego total nestes setores mais atingidos (OIT 2020d). Outras atividades, tais como o setor bancário e o comércio eletrónico, foram afetados com menor gravidade ou assistiram a um aumento da atividade. Observámos igualmente que as pequenas e médias empresas foram, em média, afetadas de forma mais adversa do que as empresas de maiores dimensões (OCDE 2020a). Os efeitos foram particularmente devastadores para as micro e pequenas empresas, que empregam mais de 95% dos 1,6 mil milhões de trabalhadores da economia informal, que foram significativamente afetadas (OIT 2020b).

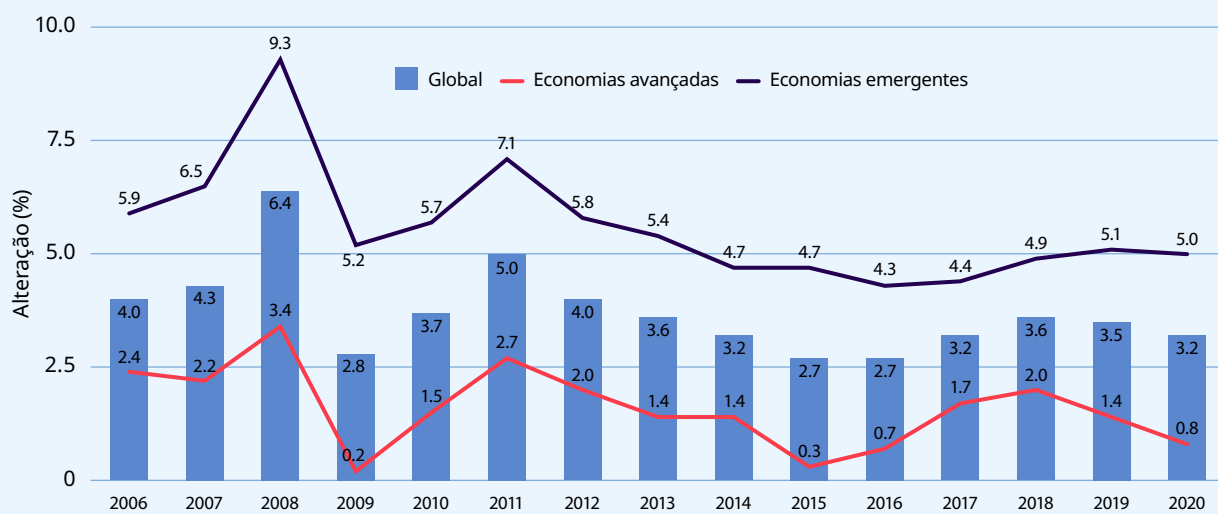
A inflação geral dos preços tendeu a diminuir, sobretudo nas economias avançadas (ver figura 2.2). Embora tenha sofrido alterações relativamente pequenas nas economias emergentes, a inflação dos preços caiu substancialmente nas economias avançadas em 2019 e sobretudo em 2020. Assim sendo, nas economias avançadas, para os trabalhadores cujos salários mantiveram o seu valor nominal, os salários reais desceram apenas ligeiramente. Contudo, nas economias emergentes, um nível de salário nominal constante implica um declínio substancial dos salários reais.

► **Figura 2.1 Crescimento económico médio anual, 2006–20 (PIB a preços constantes) (percentagem)**



Fonte: FMI (2020a).

► **Figura 2.2 Inflação, 2006–20 (média dos preços no consumidor) (percentagem)**



Fonte: FMI (2020a).

► 2.2 Os mercados de trabalho em todo o mundo

Os confinamentos económicos e o fecho temporário de milhões de locais de trabalho tiveram efeitos consideráveis sobre os mercados de trabalho de todo o mundo, afetando desproporcionalmente os trabalhadores por conta de outrem com salários mais baixos. À medida que os países, uns após os outros, encerravam as atividades económicas não essenciais, os efeitos fizeram-se sentir num enorme número de trabalhadores. Nos Estados Unidos da América, o *Bureau of Labor Statistics* estimou que, antes do confinamento, cerca de 20% dos trabalhadores estavam empregados nos seis setores mais diretamente afetados por estas medidas.³ Além disso, as políticas de encerramento afetaram desproporcionalmente os trabalhadores por conta de outrem com salários mais baixos.⁴ As estimativas do *Bureau of Labor Statistics* mostram que quase 54% dos postos de trabalho nos setores encerrados pertenciam aos últimos 20%

da distribuição nacional de salários. Embora os trabalhadores dos setores encerrados representem 20% do emprego total do país, os seus salários correspondem apenas a cerca de 12% dos salários totais, o que demonstra que os seus salários estavam muito abaixo da média nacional.

As políticas de confinamento afetaram desproporcionalmente os trabalhadores com salários mais baixos.

Em alguns países, os efeitos negativos das medidas de confinamento sobre o emprego surgiram de forma rápida, assumindo geralmente a forma de reduções substanciais das horas de trabalho ou perdas de emprego. Para o segundo trimestre de 2020, a OIT estimou que as reduções de horas de trabalho atingiram o valor de 15,2% na Ásia e Pacífico, 15,6% em África, 16,9% nos Estados Árabes, 17,5% na Europa e Ásia

Central e 28% no continente americano, com uma média global de 17,3% (OIT 2020a). A Confederação Internacional de Sindicatos comunicou, no seu quarto inquérito global sobre a COVID-19, que as empresas de 87 dos 100 países inquiridos estavam a colocar os seus trabalhadores em regime de *lay-off* devido à crise (CIS 2020). Embora nem todos os trabalhadores em *lay-off* possam estar disponíveis para procurar outro emprego durante as circunstâncias atuais, surgiram picos no desemprego em muitos países com rendimentos elevados, enquanto noutros países o problema não foi tão grave (OIT 2020c). Foram também observadas perdas de emprego significativas nos países emergentes, onde os subsídios de desemprego têm geralmente uma cobertura limitada.

Entre os trabalhadores que continuaram a trabalhar (em atividades essenciais e não essenciais), muitos transitaram para um regime de teletrabalho. Uma medida importante tomada pelos governos de todo o mundo para conter a propagação da COVID-19 consistiu em encorajar o trabalho a partir de casa sempre que possível. Como resultado, em meados de abril de 2020, 59 países tinham implementado o teletrabalho para funcionários públicos não essenciais e muitas empresas e respetivos trabalhadores do setor privado seguiram o exemplo (OIT 2020e). Contudo, para muitos outros trabalhadores, incluindo os trabalhadores de setores como a indústria transformadora, a saúde, os supermercados ou a embalagem e entrega de mercadorias, o regime de teletrabalho não foi possível. Os dados obtidos pelo FMI sugerem que os jovens, os trabalhadores sem ensino superior, os trabalhadores com contratos atípicos e os trabalhadores que trabalham em empresas mais pequenas ou pertencentes ao extremo inferior da distribuição de rendimentos têm mais dificuldades no teletrabalho (Brussevich, Dabla-Norris e Khalid 2020). Para a grande maioria da mão-de-obra dos países em desenvolvimento que trabalha na economia informal, por exemplo, vendedores de rua e coletores de resíduos, o teletrabalho nunca foi uma opção.

³ São compostos por: restaurantes e bares, viagens e transportes, entretenimento, serviços pessoais, partes do setor do retalho (tais como grandes armazéns e revendedores de automóveis) e partes do setor da indústria transformadora (tais como o fabrico de aeronaves e automóveis). Consulte Estados Unidos, *US Bureau of Labor Statistics* (2020).

⁴ Os dados recolhidos nos EUA sugerem que os *lay-offs* e as reduções das horas de trabalho causaram uma redução salarial de cerca de 26% para os trabalhadores situados na metade inferior da distribuição entre meados de março e meados de abril de 2020, ao passo que a redução correspondente é estimada em 1% para os trabalhadores por conta de outrem com salários mais elevados. Consulte Berman (2020).

O impacto adverso sobre os rendimentos dos trabalhadores e sobre a pobreza assumiu enormes proporções e, em geral, a crise afetou desproporcionalmente grupos em situações vulneráveis. A OIT estima que, no primeiro mês da crise, os rendimentos totais dos trabalhadores informais de todo o mundo podem ter sofrido uma queda de até 60%. Estima-se que esta queda tenha, por sua vez, levado a um aumento significativo no número de trabalhadores pobres à escala global. Em particular, estima-se que a pobreza relativa entre os trabalhadores da economia informal de todo o mundo possa ter aumentado de 26% para 59% durante o primeiro mês de confinamento (OIT 2020b). As projeções do Banco Mundial sugerem que a crise da COVID-19 poderá colocar em risco os progressos alcançados na redução da pobreza, empurrando entre 71 milhões e 100 milhões de pessoas para uma situação de pobreza extrema em 2020, o que irá aumentar a taxa global de pobreza extrema pela primeira vez desde 1998 (Banco Mundial 2020b). Os grupos em situações vulneráveis, tais como os trabalhadores migrantes (164 milhões em todo o mundo), estão entre os mais atingidos (OIT 2020f; UN Women 2020). Os jovens foram igualmente afetados de forma desproporcional, visto que 40% trabalham nos setores mais atingidos e 77% têm empregos informais (OIT 2020g). Com uma taxa de desemprego jovem que já é três vezes superior à dos adultos em todo o mundo, a atual crise na economia e no emprego está a complicar seriamente as perspetivas futuras de emprego dos jovens de todo o mundo (OIT 2020h).

Os impactos da crise fizeram-se sentir de forma diferente nos homens e nas mulheres, as quais foram desproporcionalmente afetadas de várias formas que poderão alargar as disparidades de género no mercado de trabalho e, possivelmente, eliminar o progresso alcançado ao longo dos últimos anos. Em primeiro lugar, as mulheres representam uma proporção elevada dos trabalhadores em serviços essenciais e profissões da linha da frente, correspondendo a mais de 70% dos profissionais de saúde e trabalhadores sociais. Em segundo lugar, as mulheres trabalham em maiores proporções do que os homens nos setores mais atingidos. Assim sendo, as mulheres sofreram perdas de emprego mais elevadas, conforme é indicado pelas estatísticas de emprego mais recentes da Austrália, Canadá, Colômbia, Japão, República da Coreia e Estados Unidos. As estimativas da OIT também realçaram o facto de que 55 milhões de trabalhadores domésticos, dos quais cerca de dois terços são mulheres, foram significativamente afetados por perdas de emprego ou reduções das horas de trabalho e ganhos (OIT 2020i). Em terceiro lugar, as mulheres dependem mais do emprego informal do que os homens em mais de 90% dos países da África Subsaariana, 89% dos países do Sul da Ásia e quase 75% dos países da América Latina. Além disso, as mulheres também foram afetadas pela partilha desigual das tarefas domésticas, exacerbadas pela necessidade de maiores cuidados às crianças durante a pandemia (OIT 2018a; OIT 2020c).

Os impactos da crise fizeram-se sentir de forma diferente nos homens e nas mulheres, as quais foram desproporcionalmente afetadas de várias formas que poderão alargar as assimetrias de género no mercado de trabalho.



► 2.3 Medidas de política

Durante o confinamento, muitos governos tomaram medidas sem precedentes para combater os efeitos da crise na economia e no mercado de trabalho,⁵ embora a escala das medidas tomadas varie significativamente (FMI 2020b). Estima-se que os países do G20 gastaram em conjunto mais de 7.600 mil milhões US\$, aproximadamente 11,2% do seu PIB, em medidas de carácter orçamental para combater os impactos sociais, económicos e financeiros da crise (Segal e Gerstel 2020). A maior componente do apoio orçamental consistiu na atribuição de apoios de carácter financeiro para impedir o encerramento de empresas (OCDE 2020b). Este apoio assumiu várias formas, tais como despesa pública direta e diferimento de cobrança de receitas por parte do Estado, empréstimos e créditos, bem como reduções fiscais para as empresas, incluindo as suas contribuições para a segurança social. As intervenções fiscais também demonstraram ser fundamentais em muitos países para a implementação de fortes medidas de

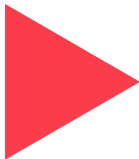
Particularmente relevante para as tendências salariais foi o facto de vários países terem implementado subvenções salariais temporárias para salvaguardar postos de trabalho durante a crise.

manutenção do emprego, desde a proibição de despedimentos a programas de partilha do trabalho de grande dimensão, passando pela extensão dos subsídios de desemprego e subvenções salariais (consulte, por exemplo, Cheng 2020). As instituições internacionais também apresentaram respostas significativas. Além disso, reconhecendo os níveis recorde de endividamento público atingidos pela maioria das economias emergentes e em desenvolvimento, que deixam um espaço limitado para intervenções orçamentais, os países do G20 anunciaram a suspensão do serviço da dívida a partir de 1 de maio de 2020 (Banco Mundial 2020c). Os bancos centrais também intervieram em larga escala.

Particularmente relevante para as tendências salariais foi o facto de vários países terem implementado subvenções salariais temporárias para salvaguardar postos de trabalho durante a crise (OIT 2020j). As subvenções salariais incluem todos os tipos de transferências para empregadores ou trabalhadores, destinadas a cobrir, de forma total ou parcial, os custos do trabalho elegíveis salariais ou não salariais por trabalhador. Alguns países,

tal como a Nova Zelândia, criaram subvenções salariais pagas como, um montante fixo. Em muitas outras situações (incluindo, por exemplo, a Dinamarca, Alemanha e Suíça), as subvenções salariais cobriram uma percentagem do salário dos trabalhadores até um limiar estabelecido. Nos casos em que foram implementadas, as subvenções salariais foram utilizadas por um vasto número de empresas que empregam milhões de trabalhadores. Em França, até ao início de julho, mais de 1 milhão de estabelecimentos tinham apresentado pedidos de *chômage partiel* (atividade parcial) para ajudar a pagar os salários de mais de 14 milhões de trabalhadores, o que representa 56% de todos os trabalhadores por conta de outrem do país (França, Ministério do Trabalho, Emprego e Inclusão Económica 2020a; para obter os valores relativos ao emprego por conta de outrem, consulte França, Ministério do Trabalho, Emprego e Inclusão Económica 2020b). Na Suíça, no final de abril de 2020, o regime correspondente cobria 1,9 milhões de trabalhadores, o equivalente a 37% de todos os trabalhadores por conta de outrem (Governo da Suíça, Concelho Federal 2020). No Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte, estima-se que a proporção de trabalhadores em situação de licença temporária em empresas que não encerraram permanentemente a sua atividade correspondia a 29,2% na semana que terminou a 28 de junho (Reino Unido, Office for National Statistics 2020).

⁵ A OIT oferece um resumo completo destas medidas de política numa secção do seu *website* designada por “COVID-19 and the World of Work: País Policy Responses”, <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/regional-country/country-responses/lang--en/index.htm>



3

Tendências salariais antes e durante a crise da COVID-19

► 3.1 Salários médios globais e regionais antes da crise

Como estavam a evoluir os salários de todo o mundo antes da crise? A figura 3.1 mostra que, nos quatro anos que antecederam a pandemia, o crescimento global do salário real apresentava oscilações entre 1,6 e 2,2%. Se excluirmos a China da amostra, o crescimento do salário real nesses anos antes da crise apresentou oscilações mais baixas, entre 0,9 e 1,6%. Tal como sucedeu nas edições anteriores do *Global Wage Report*, estes dados dizem respeito à média dos salários reais mensais. O crescimento do salário real mensal é calculado como a alteração dos salários mensais nominais após a dedução das alterações no custo de vida, medidas através do índice de preços nacional relevante, normalmente o índice de preços no consumidor. Visto que o relatório utiliza salários mensais, em vez dos salários por hora cuja disponibilidade é mais reduzida, as oscilações refletem alterações tanto nos salários por hora como no número médio de horas trabalhadas. As estimativas globais e regionais são médias ponderadas que têm em conta os números totais de trabalhadores em diferentes países. As estimativas indicadas na figura 3.1 foram baseadas em dados de 136 economias, até ao ano de 2019 para muitas delas.⁶

A figura 3.2 apresenta estimativas do crescimento anual médio do salário real nos países do G20, demonstrando que, nos quatro anos que antecederam a crise, o crescimento do salário real apresentava oscilações entre 0,4% e 0,9% nas economias avançadas deste grupo e níveis mais elevados (entre 3,5% e 4,5%) nas economias emergentes.⁷ Em geral, a estimativa de crescimento dos salários nos países do G20 é muito semelhante à estimativa global indicada na figura 3.1, o que não é surpreendente, visto que os países do G20 representam cerca de 60% dos trabalhadores por conta de outrem do mundo e produzem cerca de três quartos do PIB mundial.

⁶ Nem todos os países publicaram dados até 2019. O conjunto de dados completo e a metodologia utilizada para o cálculo das estimativas globais e regionais estão disponíveis no *website Global Wage Report* da OIT (www.ilo.org). Consulte igualmente OIT (2018b, Anexo I).

⁷ A divisão dos países do G20 em “G20 avançados” e “G20 emergentes” é baseada nos agrupamentos do FMI. O G20 inclui 19 países, já que a entidade agregada da UE é excluída.

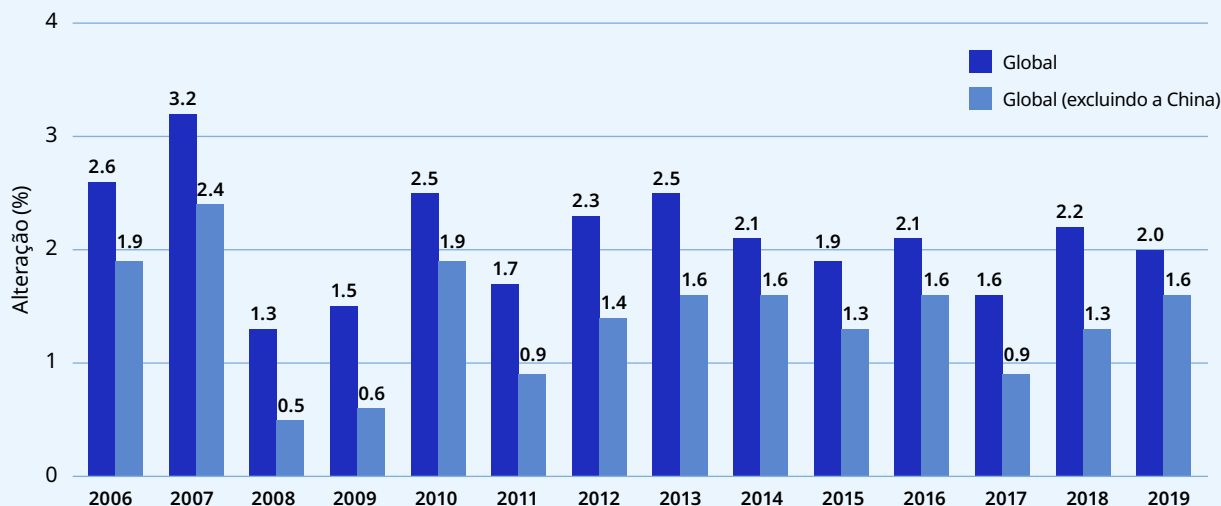


Nos quatro anos que
antecederam a pandemia, o
crescimento global do salário real
apresentou oscilações entre

1.6 e 2.2 por cento



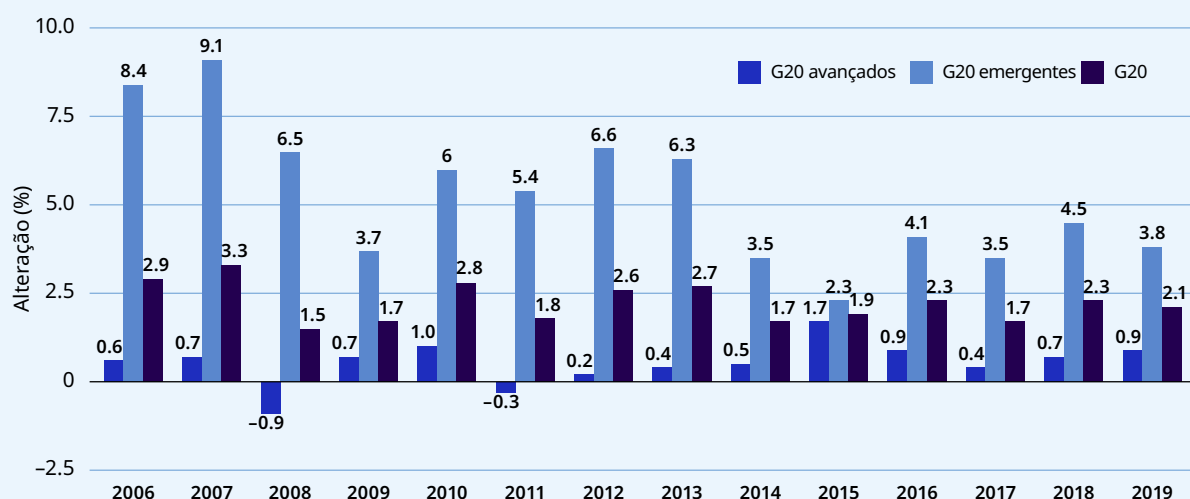
► **Figura 3.1 Crescimento médio anual global do salário real, 2006–19 (percentagem)**



Nota: Os valores referentes a 2019 são estimativas preliminares, já que as estimativas nacionais ainda não estão disponíveis para todos os países.

Fonte: Estimativas da OIT baseadas em fontes nacionais oficiais de acordo com os registos da ILOSTAT e da Base de Dados Global Sobre os Salários da OIT. O conjunto de dados completo está disponível na Base de Dados Global Sobre os Salários da OIT e pode ser descarregado gratuitamente (consulte www.ilo.org/ilostat).

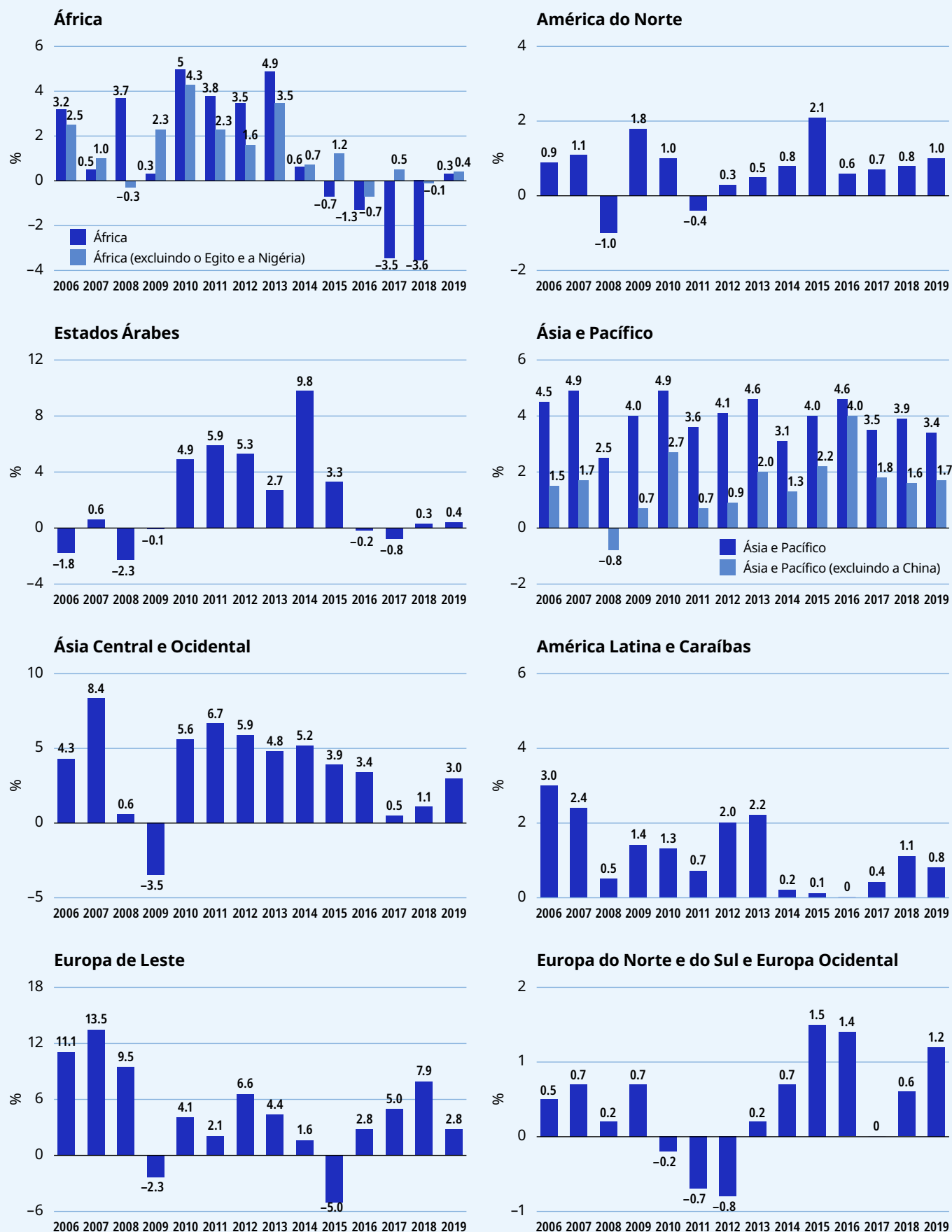
► **Figura 3.2 Crescimento médio anual do salário real nos países do G20, 2006–19 (percentagem)**



Nota: Os valores referentes a 2019 são estimativas preliminares, já que as estimativas nacionais ainda não estão disponíveis para todos os países.

Fonte: Estimativas da OIT baseadas em fontes nacionais oficiais de acordo com os registos da ILOSTAT e da Base de Dados Global Sobre os Salários da OIT. O conjunto de dados completo está disponível na Base de Dados Global Sobre os Salários da OIT e pode ser descarregado gratuitamente (consulte www.ilo.org/ilostat).

► Figura 3.3 Crescimento médio anual do salário real por região, 2006-19 (percentagem)



Fonte: Estimativas da OIT baseadas em valores oficiais.

A perspectiva regional apresentada na figura 3.3 mostra que, durante alguns anos antes da crise, os salários reais aumentaram mais rapidamente na Ásia e Pacífico e na Europa de Leste, com um crescimento muito mais lento na América do Norte e na Europa do Norte, do Sul e Ocidental. Os trabalhadores da Ásia e Pacífico assistiram ao maior crescimento do salário real de todas as regiões durante o período de 2006–19, liderado pela China, Índia, República da Coreia, Tailândia e Vietname. Em contraste, o crescimento do salário real oscilou entre zero e cerca de 1% na América do Norte (Canadá e Estados Unidos) e Europa Ocidental, embora tenha apresentado uma tendência ascendente dentro desse intervalo ao longo dos últimos dois anos. Na América Latina e Caraíbas, o crescimento do salário real também começou a apresentar sinais de retoma após 2016, ficando sensivelmente acima de 1% em 2018, mas voltou a sofrer uma ligeira descida em 2019. Na África, o crescimento do salário real começou a recuperar em 2019, após uma queda acentuada em 2017 e 2018 como resultado de uma pressão inflacionária persistente. As estimativas apresentadas na figura 3.3 para os Estados Árabes são apenas aproximadas devido à grande dificuldade de disponibilidade de dados para esta região.

As diferenças regionais no crescimento dos salários refletiram sobretudo as diferenças existentes nos indicadores económicos, que variaram consideravelmente por região. Durante alguns anos até 2019, o crescimento económico permaneceu mais elevado nas economias emergentes da Ásia do que nas restantes regiões do mundo, apesar de um crescimento do PIB robusto mas em desaceleração na China. A inflação também apresentou variações consideráveis entre as regiões. Em 2019, era mais elevada na África Subsaariana, no Médio Oriente e no Norte de África, tendo aumentado em todas as economias emergentes, exceto na África Subsaariana, ao longo dos três anos anteriores.

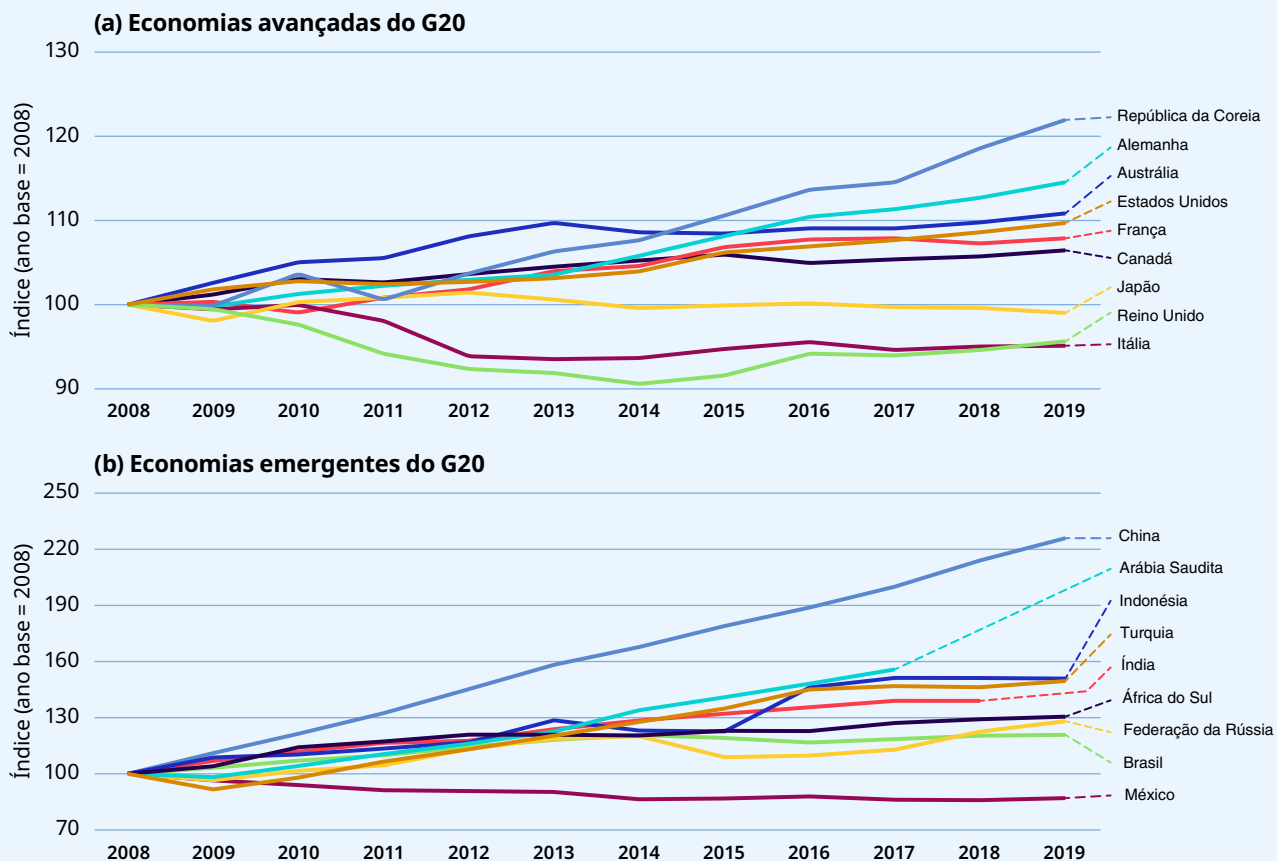
► 3.2 Índices de Salários e de produtividade antes da crise

A figura 3.4, que mostra a evolução dos índices de salário real desde 2008 nos países avançados e emergentes do G20, revela variações consideráveis nos padrões de crescimento dos salários nos anos que antecederam a crise da COVID-19. Entre as economias avançadas, o crescimento dos salários acelerou com maior rapidez (22%) na República da Coreia, seguida pela Alemanha, onde o crescimento dos salários esteve próximo de zero em 2008 e 2009 e foi apenas moderado no período de 2010–13, mas acabaria por acelerar em seguida, levando a um aumento de 15% nos salários reais ao longo de todo o período de 2008–19. Em contraste, os salários reais baixaram em Itália, no Japão e no Reino Unido. Entre os países emergentes do G20, a China assume uma posição de destaque com um aumento constante dos salários para mais do dobro ao longo deste período, sendo que todos os países deste grupo, exceto o México, assistiram a um crescimento positivo significativo dos salários reais médios durante este período. Contudo, apesar deste crescimento dos salários mais rápido, o nível de salários médios nas economias emergentes continua a ser substancialmente mais baixo do que nas economias avançadas do G20. Quando convertemos todos os salários médios dos países do G20 em dólares americanos, utilizando as taxas de câmbio de paridade do poder

► Durante alguns anos antes da crise, os salários reais aumentaram mais rapidamente na Ásia e Pacífico e na Europa de Leste, com um crescimento muito mais lento na América do Norte e na Europa do Norte, do Sul e Ocidental.

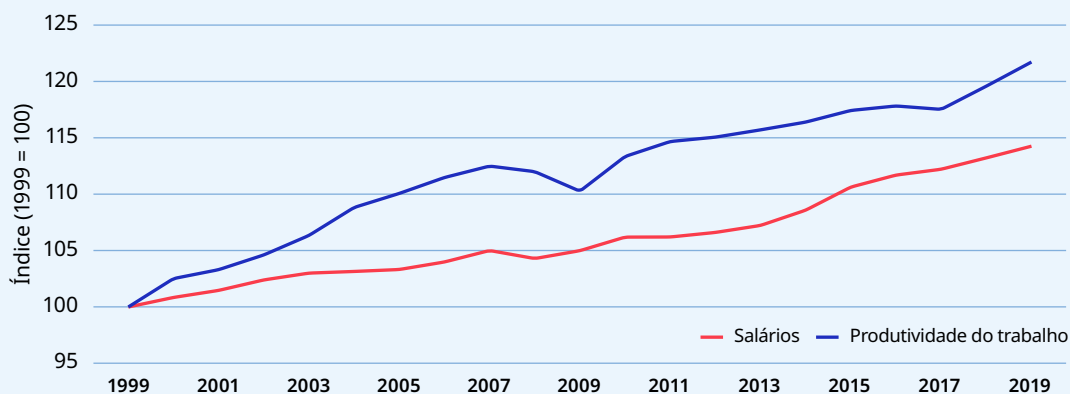
► Na China, os salários reais aumentaram para mais do dobro ao longo do período de 2008–19.

► **Figura 3.4 Índice de salário médio real para os países do G20, 2008-19**



Fonte: Estimativas da OIT

► **Figura 3.5 Tendências nos salários médios reais e na produtividade do trabalho em 52 países com rendimentos elevados, 1999-2019**



Fonte: Estimativas da OIT.

de compra (PPC), obtemos um salário médio simples que ronda os 3.780 US\$ por mês nas economias avançadas e os 1.850 US\$ por mês nas economias emergentes.

Até agora, o *Global Wage Report* da OIT dedicou-se à identificação de alterações nos salários ao longo do tempo em cada país, em vez de comparar os níveis salariais de diferentes países, visto que as definições destas estatísticas variam consideravelmente. Por exemplo, alguns países incluem os bónus no cálculo dos ganhos, ao passo que noutros países os mesmos são excluídos. Por conseguinte, tendo em conta as diferenças nas definições e a ausência de dados relativos aos salários que estejam harmonizados entre os países, é impossível obter estatísticas totalmente comparáveis. Contudo, os dados relativos aos salários médios de cada país são apresentados no Anexo I.

Nos últimos 20 anos, assistimos a uma discrepância entre o crescimento dos salários e o crescimento da produtividade, sobretudo em alguns países de elevado rendimento. Um crescimento sustentável dos salários durante longos períodos apenas é possível quando existe um crescimento significativo da produtividade. A figura 3.5 mostra os índices de salários médios reais e de produtividade do trabalho em 52 países de elevado rendimento entre 1999 e 2019. A produtividade do trabalho é medida como o PIB por trabalhador e tanto o índice do salário real como o índice de produtividade real são calculados como médias ponderadas (de modo a que os países maiores tenham um maior peso no seu valor do que os países mais pequenos), sendo apresentados em relação ao ano base de 1999. Em geral, podemos observar que a produtividade do trabalho aumentou mais rapidamente (+21,8%) do que os salários reais (+14,3%) entre 1999 e 2019. No período de 2016–17, a produtividade desceu ligeiramente, ao passo que os salários subiram ligeiramente. Durante estes dois anos, a disparidade diminuiu cerca de 2%. Em seguida, a produtividade começou novamente a aumentar de forma mais rápida do que os salários e, como resultado, no período de 2018–19, a disparidade voltou a aumentar 2%. Em geral, a dissociação entre os salários e a produtividade do trabalho explica por que motivo a parte do rendimento do trabalho (percentagem da remuneração do trabalho no PIB) de muitos países continua a ser substancialmente inferior às percentagens da década de 90.

▶▶ Nos últimos 20 anos assistimos a uma disparidade entre o crescimento dos salários e o crescimento da produtividade, sobretudo em alguns países de elevado rendimento.

▶ 3.3 O impacto da crise da COVID-19 sobre os salários em 2020

Ao mesmo tempo que se exigiam dados adicionais para compreendermos o impacto da crise da COVID-19 sobre os salários, a pandemia fez com que as autoridades nacionais tivessem mais dificuldades em recolher estatísticas (OIT 2020k; OIT 2020l). A dimensão destas dificuldades dependeu do contexto, infraestruturas e capacidades específicos de cada país. As restrições de mobilidade durante os confinamentos forçaram muitos países a suspender as entrevistas presenciais, que continuam a ser o principal método de recolha de dados para os inquéritos à população ativa. Os países reagiram de várias formas, por exemplo, passando a realizar entrevistas por telefone, implementando inquéritos de resposta rápida e recorrendo a novas fontes de dados e métodos experimentais. Ainda assim, o impacto da crise em muitas partes do mundo continua a ser desconhecido. Além disso, em muitos locais, as estatísticas regulares sobre os salários apenas são publicadas meses ou mesmo anos após terem sido recolhidas. Como tal, só daqui a alguns meses ou anos é que o mundo terá uma visão completa do impacto da crise sobre os salários e mercados de trabalho.

Os dados iniciais dos institutos nacionais de estatística demonstram que cerca de dois terços dos países para os quais estão disponíveis estatísticas a curto prazo apresentaram salários decrescentes ou um crescimento do salário médio mais lento, ao passo que nos restantes países os salários médios subiram de forma surpreendente nas estatísticas, sobretudo devido ao “efeito de composição” causado pela perda de empregos com salários mais baixos.

Existem abundantes provas baseadas em estudos de caso de que os trabalhadores terão de aceitar (pelo menos temporariamente) horários de trabalho mais curtos e/ou cortes salariais. Segundo Adams-Prassl *et al.* (2020), entre os inquiridos da amostra que ainda tinham um trabalho remunerado no início de abril, 35% (Estados Unidos), 30% (Reino Unido) e 20% (Alemanha) afirmaram ter tido rendimentos mais baixos em março do que em janeiro e fevereiro. Na Argentina, onde o governo impôs uma proibição generalizada dos despedimentos sem justa causa durante a crise, um acordo coletivo identificou um conjunto de medidas de emergência, incluindo um corte de 25% nos salários dos trabalhadores pertencentes a setores encerrados durante 60 dias, a partir de 1 de abril de 2020, com o objetivo de salvaguardar postos de trabalho (*Sindicato Empleados de Comercio de Junín* 2020). Do mesmo modo, no Chile, a proporção de empresas que chegaram a acordo com os trabalhadores para reduzir temporariamente os salários de modo a preservar postos de trabalho, aumentou de 6,6% em abril de 2020 para 8,4% em julho de 2020, ultrapassando os 15% em alguns setores.⁸ Nas áreas urbanas da Etiópia, os salários médios nominais do setor privado desceram cerca de 6% entre fevereiro e agosto de 2020 (OIT, JCC e Ethiopoll 2020). Na Índia, os dados mais recentes sugerem que os salários dos trabalhadores formais foram sujeitos a cortes de 3,6%, ao passo que os trabalhadores informais sofreram uma queda muito mais acentuada nos salários de 22,6% (Estupiñan e Sharma 2020). Entre outros países, o Paraguai implementou cortes salariais temporários no setor público de modo a alocar mais fundos ao sistema nacional de saúde para combater o vírus (Gamba, 2020). No Uruguai, um corte salarial temporário de 20% nos ganhos dos funcionários públicos acima de um certo nível contribuiu para o financiamento das despesas relacionadas com o combate à COVID-19. No Burkina Faso foi anunciado um plano para transferir parte dos salários de alguns funcionários públicos para financiar a resposta à crise (García-Escribano e Abdallah 2020).

Dados recentes dos institutos nacionais de estatística demonstram que cerca de dois terços dos países para os quais estão disponíveis estatísticas a curto prazo⁹ apresentaram salários decrescentes ou um crescimento do salário médio mais lento, ao passo que nos restantes países os salários médios subiram de forma surpreendente nas estatísticas, sobretudo devido ao “efeito de composição” causado pela perda de empregos com salários mais baixos. Em tempos de crise, os salários médios podem ser substancialmente

⁸ Instituto Nacional de Estadística, Chile: https://www.ine.cl/docs/default-source/sueldos-y-salarios/boletines/esp%C3%B1ol/base-anual-2016-100/m%C3%B3dulo-covid-19-ir-icmo/bolet%C3%ADn_covid_amjj.pdf?sfvrsn=a1a46ea9_12.

⁹ Os países foram selecionados, maioritariamente, com base na disponibilidade de estatísticas recentes sobre os salários médios que cobrissem, pelo menos, a primeira metade de 2020, permitindo assim a análise do impacto inicial da crise da COVID-19 sobre o mercado de trabalho. Embora não dispuséssemos de estatísticas recentes sobre os salários médios do segundo trimestre de 2020 para os países africanos quando a presente secção foi compilada, esses valores, juntamente com os valores de outras economias do G20, são apresentados nas infografias do *Global Wage Report 2020/21* (www.ilo.org).

distorcidos pelo “efeito de composição” causado por alterações na composição do emprego. Quando a maioria daqueles que perdem o seu emprego são trabalhadores de baixos salários, o salário médio relativo aos restantes trabalhadores aumenta automaticamente. Para extrair conclusões dos dados relativos aos salários de cada país, o relatório documenta a evolução da taxa geral de desemprego, por um lado, e os índices dos salários médios nominais e reais, por outro lado. Para facilitar a comparação com o período pré-crise, foi criado um índice de salário médio, no qual o ano de 2019 serviu como período de referência do índice (2019 = 100). Embora as estimativas de desemprego possam estar sujeitas a algum enviesamento, devido à dificuldade de procura ativa de emprego durante o confinamento ou devido ao desânimo sentido pelas pessoas desempregadas face às perdas de emprego sem precedentes, a taxa de desemprego tende a aumentar à medida que se perdem postos de trabalho.¹⁰

A figura 3.6 oferece alguns exemplos surpreendentes do “efeito de composição” verificados no Brasil, Canadá, França, Itália, Noruega e Estados Unidos, onde os salários médios têm vindo a subir consideravelmente, ao mesmo tempo que ocorrem perdas de emprego sem precedentes

Nos Estados Unidos, onde a maioria dos estados implementou medidas de confinamento até finais de março de 2020, começaram a verificar-se efeitos significativos no mercado de trabalho já em abril de 2020, um mês marcado por um aumento inusitado do desemprego, que atingiu os 14,7%, enquanto o índice de salário médio real saltou para 106,6. Em comparação com o salário médio de 2019, os salários médios reais apresentaram um aumento de 7% e 4%, respetivamente, em abril de 2020 e julho de 2020, visto que nos últimos meses foram os trabalhadores menos qualificados que sofreram as maiores subidas de desemprego. Especificamente, no mês de abril de 2020, o desemprego subiu 14,4 pontos percentuais entre os trabalhadores com “habilitações inferiores ao ensino secundário”, em comparação com 5,9 pontos percentuais entre os trabalhadores com uma “licenciatura ou habilitações superiores”.¹¹ (Para obter mais informações sobre o impacto do efeito de composição nos Estados Unidos, consulte a caixa 3.1.) Podemos observar um padrão semelhante no Canadá, onde o desemprego subiu acentuadamente a partir de março de 2020, atingindo um pico de 14% em maio, ao passo que o índice de salários médios reais aumentou de 101,5 em março de 2020 para 110,7 em maio de 2020, o que indica que o salário real médio para o mês de maio é aproximadamente 11% superior ao salário real médio de 2019. Igualmente no Brasil, o índice de salários

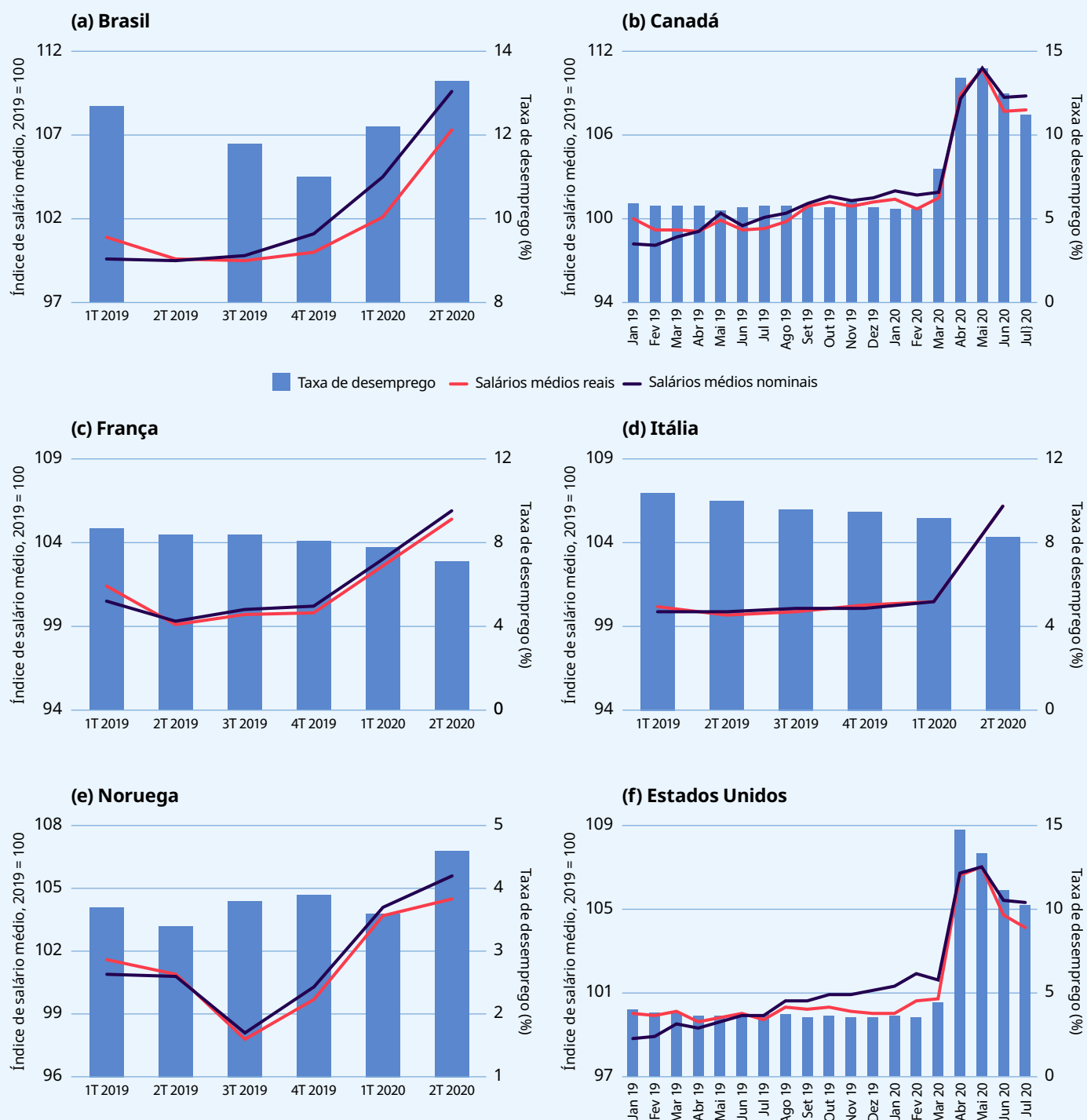
Um crescimento elevado dos salários evidenciado em medidas agregadas não deve ser interpretado como um indicador de retoma ou de um mercado de trabalho forte.

► *The Illusion of Wage Growth*
Crust et al. 2020

¹⁰ A utilização da taxa de desemprego para realçar os efeitos da crise foi motivada pelo facto de este indicador do mercado de trabalho ser muito mais acessível do que o rácio emprego-população e outras medidas de subutilização do trabalho. Em muitos países, enquanto os números do emprego desciam, a taxa de desemprego subiu. Por exemplo, no Chile, enquanto a taxa de emprego desceu cerca de 20,5% no segundo trimestre de 2020, a taxa de desemprego subiu 49%. A mesma tendência é evidente em muitos outros países. Em contraste, em França e em Itália, a taxa de desemprego desceu após o início da crise, visto que apenas uma pequena parte dos trabalhadores que perderam os seus empregos estavam à procura ativa de emprego durante o confinamento (consulte <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4641598#titre-bloc-1>).

¹¹ Dados do *US Bureau of Labor Statistics*, ganhos médios semanais de todos os trabalhadores do setor privado, com ajustamento sazonal.

► **Figura 3.6 O “efeito de composição” em países selecionados, ilustrado por índices de salário médio e taxas de desemprego, 2019 e 2020**



Notas: (a) Brasil: rendimento médio do principal emprego, normalmente recebido por mês, para pessoas com idade igual ou superior a 14 anos; taxa de desemprego para pessoas com idade igual ou superior a 14 anos; (b) Canadá: rendimentos semanais médios, incluindo horas extraordinárias para todos os trabalhadores, todas as atividades, excluindo empresas não classificadas; taxa de desemprego geral. (c) França: índice de custos da mão-de-obra – apenas salários (índice de salário horário), todas as atividades; taxa de desemprego (“desemprego” de acordo com a definição da Organização Internacional do Trabalho) para pessoas com idade igual ou superior a 15 anos, França excluindo Mayotte, com ajustamento sazonal; taxa de desemprego para pessoas com idade igual ou superior a 15 anos, com ajustamento sazonal. (d) Itália: ganhos brutos de acordo com o índice individual equivalente a tempo completo, apenas abrange indústria e serviços, excluindo administração pública e defesa, bem como contribuições obrigatórias para a segurança social, com ajustamento sazonal; taxa de desemprego para pessoas com idade igual ou superior a 15 anos, com ajustamento sazonal. (e) Noruega: ganhos médios mensais, todo o país e todas as atividades; taxa de desemprego para pessoas com idades entre os 15 e 74 anos. (f) Estados Unidos: ganhos médios semanais de todos os trabalhadores do setor privado, com ajustamento sazonal; taxa de desemprego civil para pessoas com idade igual ou superior a 25 anos, com ajustamento sazonal.

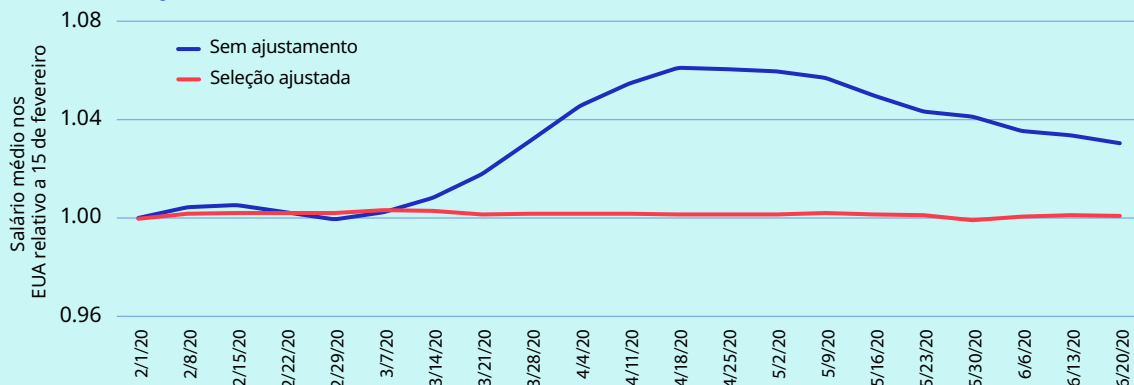
Fonte: (a) Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (b) Estatísticas do Canadá. (c) Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), Agence centrale des organismes de sécurité sociale (ACOSS), Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES). (d) Istituto nazionale di statistica (Istat). (e) Estatísticas da Noruega. (f) US Bureau of Labor Statistics.

► Caixa 3.1 Cortes salariais e congelamentos de salários nos Estados Unidos

Um estudo efetuado utilizando a natureza longitudinal dos dados administrativos das folhas de remunerações (Cajner *et al.* 2020) revela o impacto do efeito de composição sobre os salários base (ganhos contratuais por período de pagamento, excluindo variações nas horas trabalhadas e pagamentos especiais) nos Estados Unidos comparando a evolução do salário base médio de todos os trabalhadores da amostra (que reflete alterações no número e perfil dos trabalhadores) com a evolução do salário base médio de um dado trabalhador ao longo do tempo. O resultado, apresentado na figura B3.1.1, mostra que o aumento dos salários médios na totalidade da amostra é exclusivamente atribuível ao efeito de composição. Quando a amostra é restringida a um dado trabalhador com emprego ao longo do período, o crescimento do salário é aproximadamente zero.

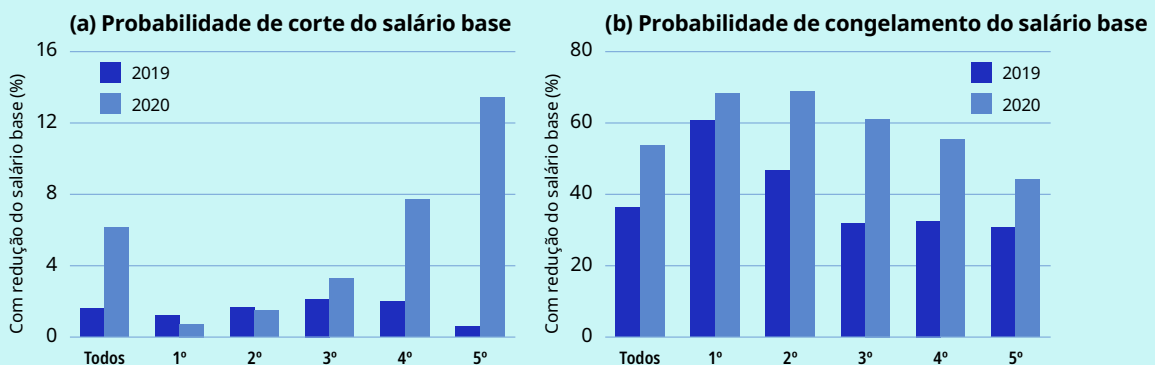
Os autores chegaram também à conclusão de que os cortes salariais e congelamentos de salários foram muito mais comuns em 2020 do que em 2019. Ao passo que apenas 1,6% dos trabalhadores empregados numa dada empresa em março e junho de 2019 foram afetados por um corte salarial durante esse ano, essa percentagem mais do que triplicou atingindo os 6,2% em 2020. Quando a amostra foi restringida para incluir apenas empresas que ajustam normalmente os seus salários base nos meses de março, abril, maio ou junho, ocorreram muitos mais congelamentos dos salários em 2020 (58% dos trabalhadores) do que em 2019 (36% dos trabalhadores). Embora a possibilidade de congelamento dos salários fosse elevada em toda a distribuição salarial, a probabilidade de um corte salarial era mais alta para os trabalhadores com salários mais elevados.

► **Figura B3.1.1 Tendência nos salários base dos EUA, controlo por seleção de um trabalhador, fevereiro-junho 2020**



Notas: A figura mostra tendências nos salários semanais durante o início da recessão pandémica. A linha azul indica os salários base médios de todos os trabalhadores por conta de outrem, a linha vermelha serve de controlo para a seleção através da medição do salário base de um dado trabalhador ao longo do tempo. Todos os dados foram ponderados de modo a que a amostra primária da *Automatic Data Processing, Inc.* correspondesse às percentagens de emprego total cruzando a dimensão da empresa com o setor de atividade ao nível de 2 dígitos.

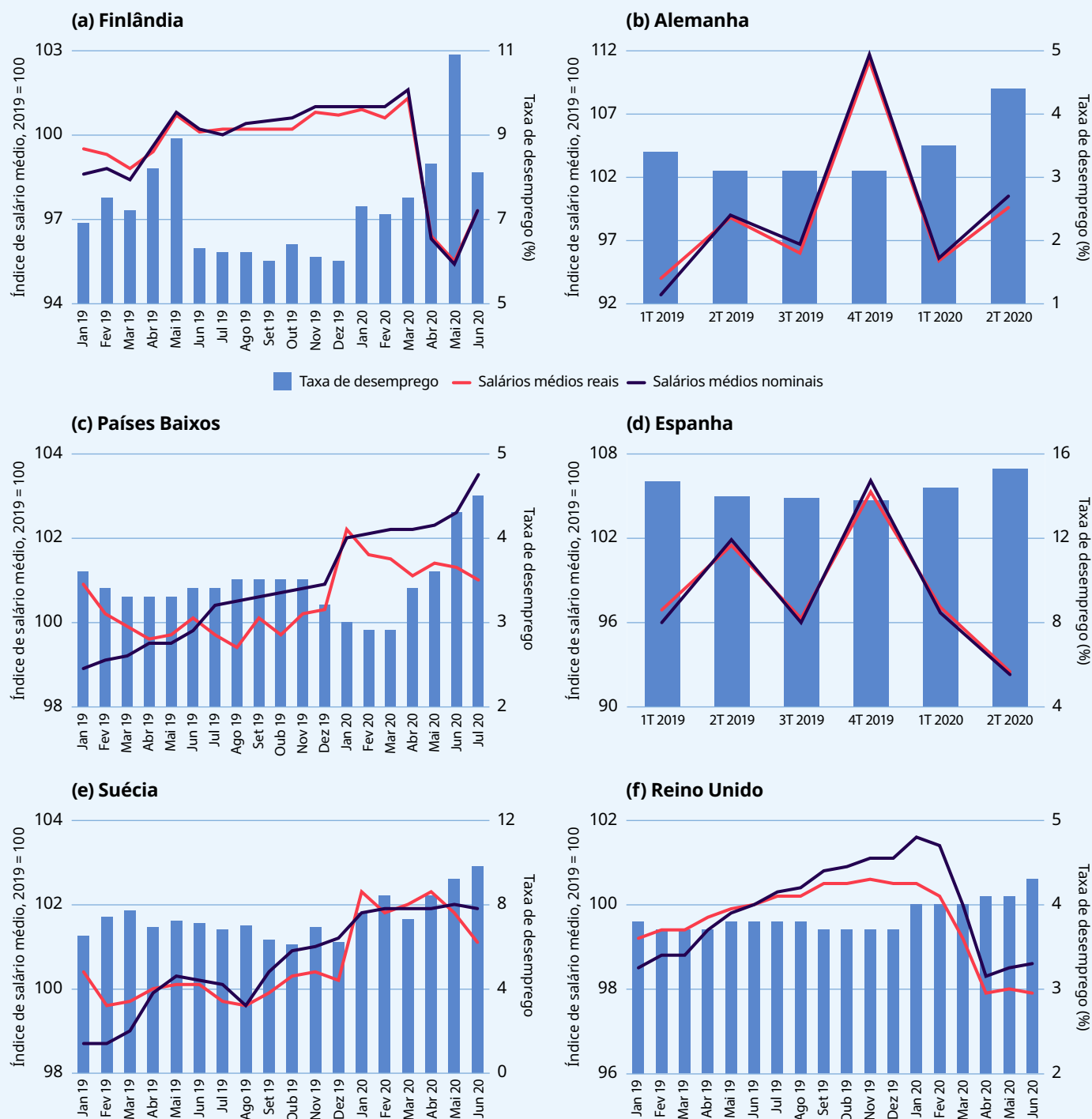
► **Figura B3.1.2 Probabilidade de corte (a) e congelamento (b) do salário base em 2019 e 2020 através de uma amostra por quintis do salário base: Trabalhadores em empresas que costumam ajustar os salários em março-junho**



Notas: A figura mostra a probabilidade de um corte salarial (a) ou congelamento do salário (b) para diferentes quintis de salário. (a) A amostra inclui todos os trabalhadores empregados na mesma empresa em março e junho. (b) A amostra é restringida às empresas que efetuaram 75% das alterações anuais de salários dos seus trabalhadores em 2019 durante os meses de março, abril, maio e junho.

Fonte: Cajner *et al.* (2020).

► **Figura 3.7 Exemplos de pressão descendente sobre os salários em países selecionados na Europa**



Notas: (a) Finlândia: índices salariais por atividade, mensais, séries com ajustamento sazonal; toda a economia; taxa de desemprego para pessoas com idades entre os 15 e 64 anos. (b) Alemanha: índice de ganhos mensais negociados, incluindo pagamentos suplementares, toda a economia; taxa de desemprego da OIT. (c) Países Baixos: índice mensal de salários fixados através de acordos coletivos, incluindo pagamentos especiais; taxa de desemprego, 15-74 anos, com ajustamento sazonal. (d) Espanha: custo salarial total por trabalhador, todas as atividades de B a S da NACE Rev.2 (exceto atividades de agregados familiares como empregadores e de organizações e entidades extraterritoriais); taxa de desemprego geral. (e) Suécia: salário médio mensal de trabalhadores não manuais no setor privado, incluindo suplementos variáveis; taxa de desemprego, 15-74 anos. (f) Reino Unido: ganhos médios semanais, com ajustamento sazonal, toda a economia; taxa de desemprego da OIT, toda a Grã-Bretanha, com ajustamento sazonal.

Fonte: (a) Estatísticas da Finlândia. (b) Alemanha, *Statistisches Bundesamt*. (c) Estatísticas dos Países Baixos. (d) Espanha, *Instituto Nacional de Estadística*. (e) Estatísticas da Suécia. (f) UK Office for National Statistics.

médios reais atingiu um pico de 107,3 no segundo trimestre de 2020, um aumento que foi acompanhado por uma ligeira subida no desemprego à medida que o vírus acelerava e eram aplicadas medidas mais restritivas de combate à COVID-19. Entretanto, na Noruega, observamos um efeito de composição menor, possivelmente devido a um aumento proporcionalmente menor do desemprego. Embora a taxa de desemprego tenha descido em França e em Itália durante a crise da COVID-19 devido à dificuldade de procura ativa de emprego, um número sem precedentes de trabalhadores perderam o seu emprego e consequentemente os salários médios aumentaram como resultado do efeito de composição.

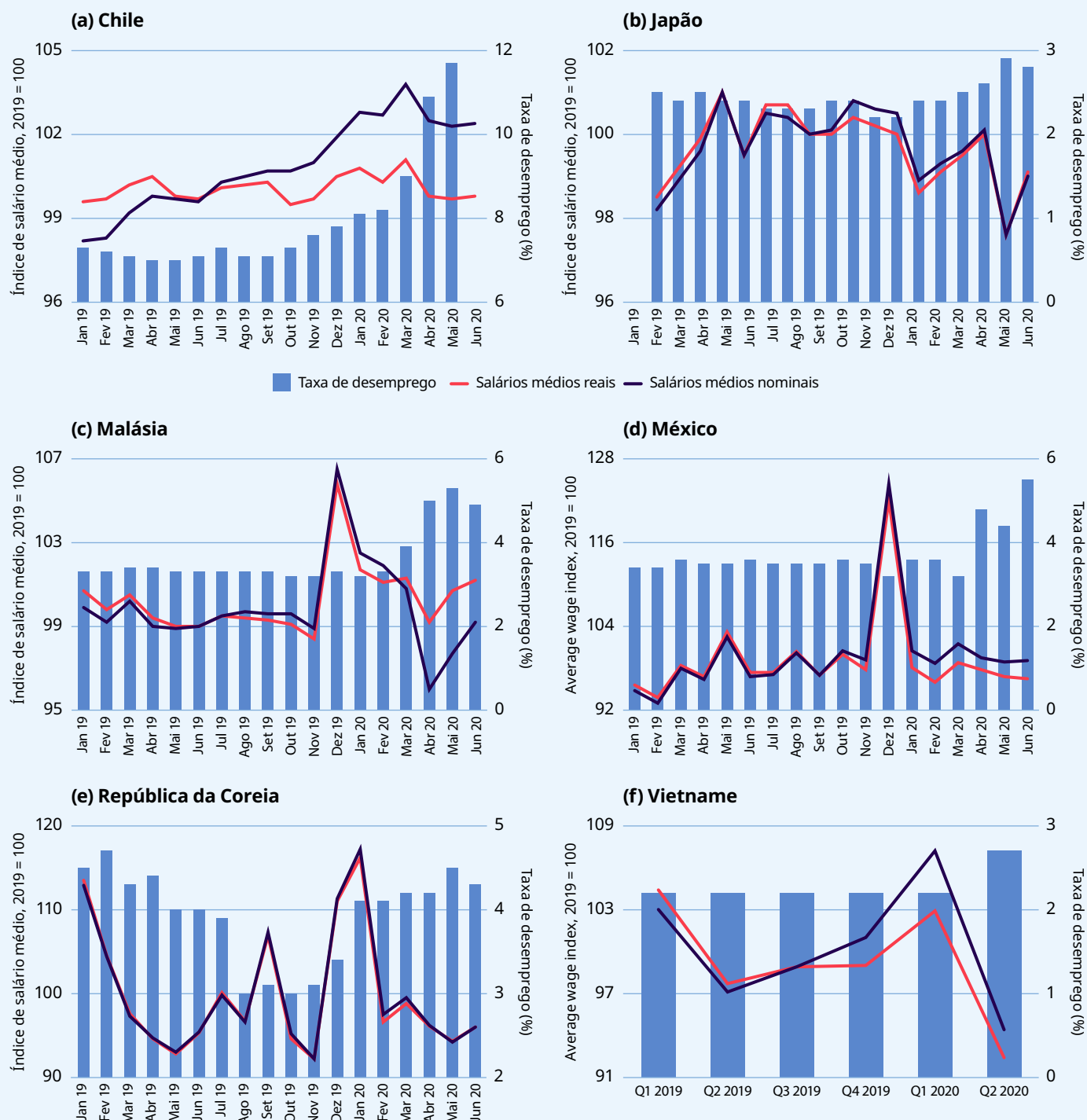
Em contraste, a figura 3.7 mostra a pressão em baixa sobre os salários numa seleção de países da Europa onde o aumento do desemprego foi muito menos acentuado e/ou sustentado, possivelmente devido à existência de regimes de manutenção do emprego mais fortes. O Reino Unido oferece o exemplo mais claro desta descida dos salários médios, que teve início em fevereiro de 2020 e acelerou em março e abril, enquanto a taxa de desemprego permanecia estável apesar da crise. Esta situação pode ser explicada pelo facto de os trabalhadores que beneficiavam do regime nacional de manutenção do emprego (licença temporária - “*furlough*”), ao abrigo do qual o governo pagou 80% dos salários, não terem sido considerados como desempregados, embora as suas horas de trabalho tenham sido reduzidas para zero. Consequentemente, o índice de salário médio real caiu para 97,9 em abril de 2020, o que corresponde a uma descida de 2,1% no salário médio em comparação com 2019. Foram verificadas situações semelhantes noutros países europeus, incluindo a Finlândia, os Países Baixos, Espanha e Suécia. Na Finlândia, por exemplo, os índices salariais sofreram uma queda acentuada em abril e maio de 2020, enquanto o desemprego subia, embora temporariamente. Na Alemanha, observamos um crescimento dos salários mais reduzido entre o primeiro e o segundo trimestres de 2020, em comparação com 2019. Estas conclusões sugerem que também ocorreram ajustamentos no mercado de trabalho, pelo menos em alguns destes países, sob a forma de pressão descendente sobre os salários.

A figura 3.8 destaca a mesma pressão em baixa sobre os salários noutras regiões, especificamente, no continente americano e na Ásia e Pacífico. No Chile e no México, contrastando com as tendências observadas em 2019, os índices de salário médio caíram em abril e maio de 2020 (cerca de 1,5% em ambos os países) enquanto as taxas de desemprego subiam. No Vietname, os dados trimestrais do mercado de trabalho mostram que, entre o primeiro e o segundo trimestres de 2020, os salários médios reais desceram 10,5% (o índice apresentou uma queda de 102,9 para 92,4), enquanto a sua taxa de desemprego, que tende a ser estável apresentou, excepcionalmente, uma subida de 0,5 pontos percentuais, realçando um efeito pronunciado da crise da COVID-19 num país onde os salários podem ter sido utilizados como a principal variável de ajustamento do mercado de trabalho. Observamos um padrão semelhante na Malásia, onde uma subida relativamente maior do desemprego, correspondente a 1,1 pontos percentuais, entre março e abril de 2020 foi acompanhada por uma queda acentuada dos salários médios de 2,1% em termos reais e 4,8% em termos nominais durante o mês de abril. Graças à queda dos preços a partir de abril, a redução do poder de compra dos salários médios nominais (4% inferiores à média de 2019) foi moderada. Por último, no Japão e na República da Coreia, dois dos primeiros países a serem afetados pelo vírus, as taxas de desemprego subiram muito ligeiramente a partir do primeiro trimestre de 2020 e as reduções dos salários foram menos acentuadas. No Japão, é possível identificar uma pressão descendente sobre os salários entre janeiro e março de 2020, um período durante o qual os aumentos salariais foram muito menores que no período homólogo em 2019. A queda dos salários médios em maio de 2020 foi igualmente mais acentuada do que em 2019. Podemos observar um cenário semelhante na República da Coreia, onde os salários apresentaram uma descida mais acentuada entre janeiro e fevereiro de 2020 do que período homólogo de 2019.

Noutros países, nomeadamente na Dinamarca e Roménia, não existem quaisquer efeitos identificáveis da crise sobre os salários, conforme é demonstrado na figura 3.9. Na Roménia, apesar de uma subida do desemprego, não foi verificado qualquer impacto sobre os salários. O mesmo se aplica à Dinamarca, possivelmente devido às suas sólidas relações laborais juntamente com acordos de negociação coletiva fortes, que podem ter contribuído para uma proteção eficaz dos trabalhadores contra os impactos da crise.

Nas economias avançadas do G20, em média, os salários médios reais aumentaram 2,6% no final do segundo trimestre de 2020, devido a alterações sem precedentes na composição do emprego em muitos países, especialmente nos Estados Unidos. Utilizando dados recentes disponibilizados pelos institutos nacionais de estatística, a figura 3.10 compara o crescimento anual dos salários em 2020 e 2019, estimado segundo os mesmos princípios em ambos os anos, com o objetivo de ilustrar o efeito que a crise poderá ter no crescimento anual dos salários nos países avançados do G20. As estimativas sugerem que o crescimento anual do salário real será negativo ou, pelo menos, mais fraco em quatro dos nove países avançados do G20. Contudo, os salários médios reais terão aumentado 2,6% em média, devido às perdas de emprego sem precedentes que aumentaram automaticamente os salários médios para os trabalhadores que mantiveram o seu emprego em muitos países, especialmente nos Estados Unidos.

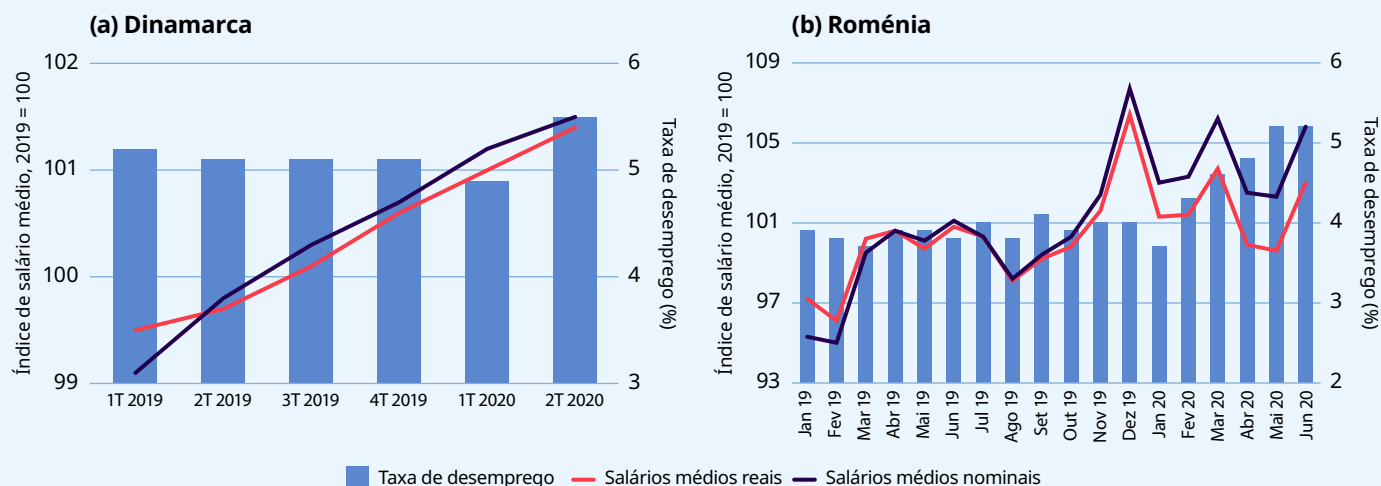
► **Figura 3.8 Exemplos de pressão em baixa sobre os salários em países selecionados no continente americano e na Ásia e Pacífico**



Notas: (a) Chile: índices de remuneração real e nominal, idades iguais ou superiores a 15 anos; taxa de desemprego, idades iguais ou superiores a 15 anos. (b) Japão: ganhos contratuais em dinheiro, empresas com cinco ou mais trabalhadores; taxa de desemprego da OCDE. (c) Malásia: salários médios por trabalhador na indústria transformadora, idades iguais ou superiores a 15 anos; taxa de desemprego, idades iguais ou superiores a 15 anos. (d) México: índice de salários médios reais por pessoa empregada e por hora trabalhada na indústria transformadora; taxa de desemprego da OCDE. (e) República da Coreia: salário bruto total, todas as empresas com um ou mais trabalhadores; taxa de desemprego geral. (f) Vietname: ganhos médios mensais; taxa de desemprego geral, população em idade ativa.

Fonte: (a) Chile, *Instituto Nacional de Estadísticas*. (b) Ministério da Saúde, Trabalho e Previdência Social do Japão. (c) Instituto Nacional de Estadísticas da Malásia. (d) México, *Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía*. (e) Estatísticas da Coreia. (f) Instituto Nacional de Estadísticas do Vietname.

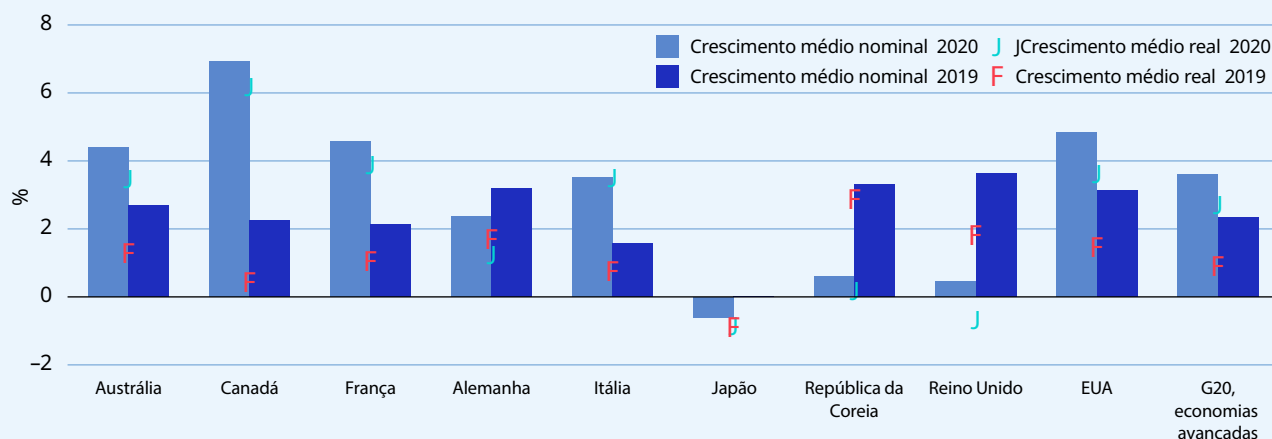
► **Figura 3.9 Países onde a crise da COVID-19 não teve aparentemente qualquer efeito sobre os salários**



Notas: (a) Dinamarca: índice implícito de ganhos médios em empresas e organizações, com ajustamento sazonal e por atividade; taxa de desemprego da OIT, com ajustamento sazonal. (b) Romênia: ganhos médios brutos mensais, toda a economia; taxa de desemprego geral.

Fonte: (a) Estatísticas da Dinamarca. (b) *Institutul National de Statistica*, Romênia.

► **Figura 3.10 Comparação do crescimento do salário médio nominal e real em 2020 e 2019, países avançados do G20 (percentagem)**



Notas: Foram utilizadas estatísticas de curto prazo sobre os salários disponibilizadas pelos institutos nacionais de estatística para estimar o crescimento anual dos salários em 2020 e 2019 utilizando a mesma base. As estatísticas recentes sobre os salários cobrem, pelo menos, a primeira metade de 2020. Austrália: ganhos médios semanais, série original, adultos a tempo completo, ganhos totais; Canadá: ganhos médios semanais incluindo horas extraordinárias para todos os trabalhadores, todas as atividades excluindo empresas não classificadas; França: índice do custo da mão-de-obra – apenas salários (índice de salário horário), todas as atividades; Alemanha: índice de ganhos mensais negociados incluindo pagamentos suplementares, toda a economia; Itália: índice de ganhos brutos, por trabalhador equivalente a tempo completo, apenas abrange indústria e serviços, excluindo administração pública e defesa, bem como contribuições obrigatórias para a segurança social; Japão ganhos contratuais em dinheiro, estabelecimentos com 5 ou mais trabalhadores; República da Coreia: salário bruto total, todas as empresas com um ou mais trabalhadores; Reino Unido: ganhos médios semanais, toda a economia; Estados Unidos: ganhos médios semanais de todos os trabalhadores do setor privado.

Fonte: OIT e institutos nacionais de estatística dos respetivos países.

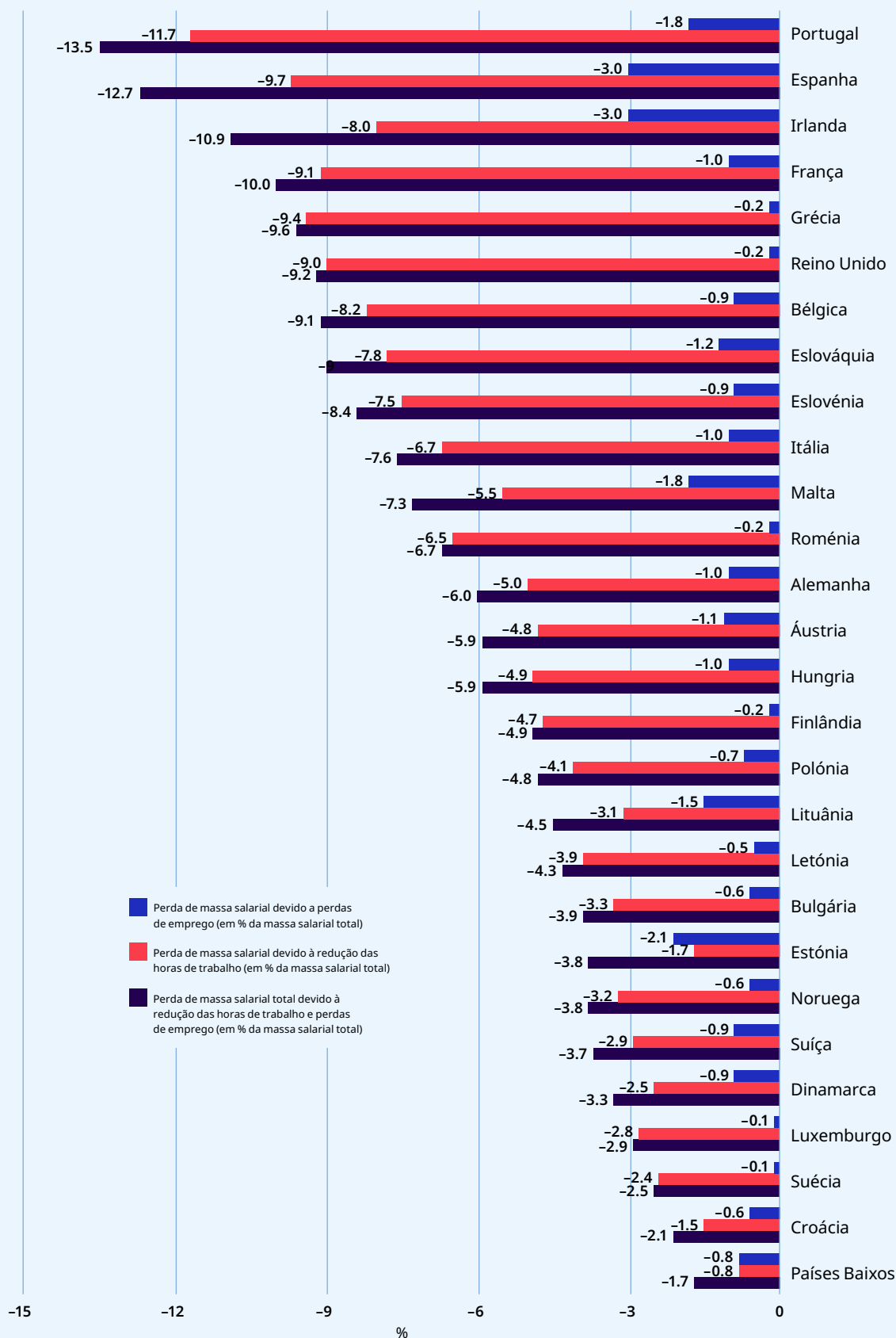
▶ 4

O impacto da crise na Europa

Quando analisamos o impacto da crise da COVID-19 nos países europeus, as perdas de emprego e redução das horas de trabalho sem precedentes podem ter dado origem a uma perda da massa salarial total estimada em 6,5% em média (antes de se considerar as subvenções salariais), uma queda que se deve sobretudo à redução das horas de trabalho (figura 4.1). O declínio da massa salarial total é inferior à descida do número total de horas efetivamente trabalhadas nesses países (-11,4%), visto que os empregos com salários mais baixos foram os mais gravemente afetados pela perda de emprego e redução das horas de trabalho. Por outro lado, embora muitos trabalhadores tenham perdido os seus rendimentos devido a situações de *lay-off*, constatamos que, em todos os países selecionados, a redução das horas de trabalho parece ter sido o meio primário através do qual o mercado de trabalho enfrentou esta crise. Consequentemente, as perdas de massa salarial causadas pelo *lay-off* (-1%) são inferiores às perdas atribuíveis a reduções das horas de trabalho (-5,5%), o que sugere que as medidas de política implementadas para salvaguardar postos de trabalho contribuíram para conter os impactos negativos da crise sobre o emprego. De acordo com as estimativas realizadas, as maiores perdas de massa salarial (superiores a 10%) tiveram lugar na Irlanda, em Portugal e em Espanha. No extremo oposto da amostra, os trabalhadores da Croácia, Luxemburgo, Países Baixos e Suécia sofreram as perdas de massa salarial mais baixas, inferiores a 3%.



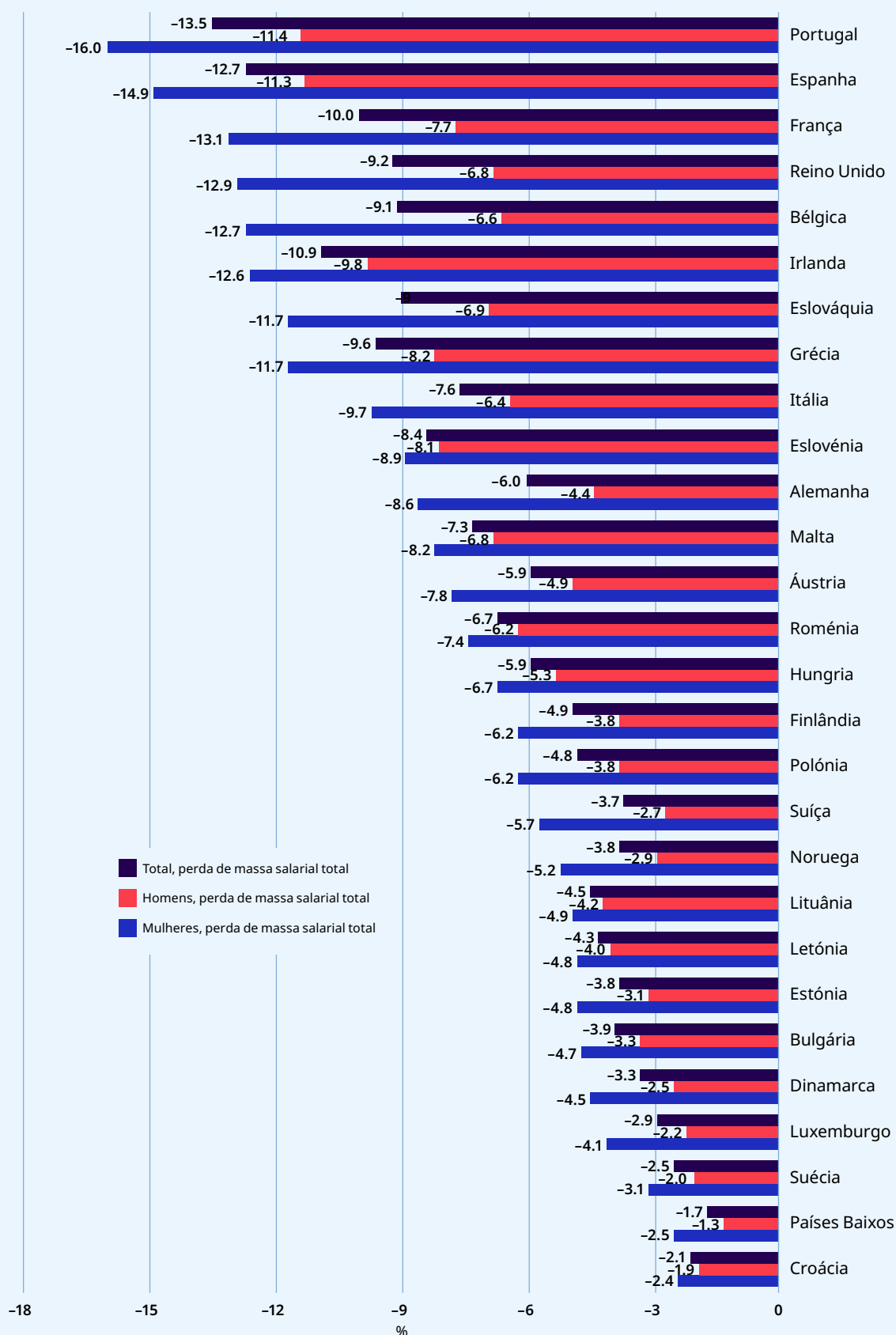
► **Figura 4.1 Perda de massa salarial total e perda de massa salarial devido a reduções das horas de trabalho e perdas de emprego, países europeus seleccionados, entre o primeiro e o segundo trimestres de 2020 (percentagem)**



Nota: Estimativas do Eurostat referentes ao número de pessoas com emprego (*Employment by sex, age and citizenship*) e ao número de horas efetivas de trabalho (*Index of total actual hours worked in the main job by sex and age group*) foram utilizadas para simular a perda de massa salarial.

Fonte: EU-SILC (2018); Eurostat.

► **Figura 4.2 Perdas de massa salarial total, por país e por sexo, países europeus seleccionados, entre o primeiro e o segundo trimestres de 2020 (percentagem)**



Nota: Estimativas do Eurostat referentes ao número de empregos (*Employment by sex, age and citizenship*) e ao número de horas efetivas de trabalho (*Index of total actual hours worked in the main job by sex and age group*) foram utilizadas para simular a perda de massa salarial.

Fonte: EU-SILC (2018); Eurostat.

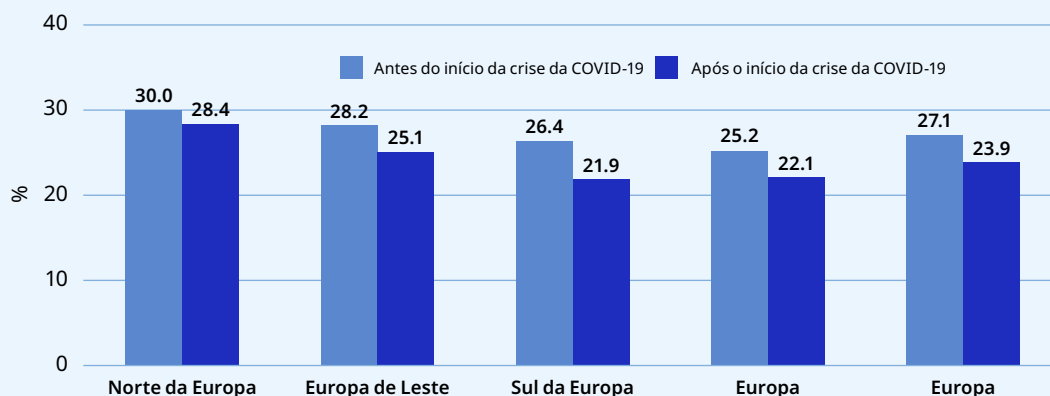
Tendo em conta que os impactos da crise sobre o emprego afetaram desproporcionalmente as mulheres, que representam uma proporção elevada dos trabalhadores de serviços essenciais e profissões da linha da frente e que estão sobre-representadas nos setores mais severamente afetados, estima-se que a perda de massa salarial total seja muito maior para as mulheres (–8,1%) do que para os homens (–5,4%) (figura 4.2). Em todos os países europeus, a proporção da massa salarial correspondente às mulheres foi mais gravemente atingida pelas perdas de emprego e reduções das horas de trabalho sem precedentes que ocorreram em resultado da crise da COVID-19. Esta discrepância foi sobretudo causada pela diferença na perda de massa salarial devido à redução das horas de trabalho. Ao passo que a diferença média nas perdas de massa salarial devido a situações de *lay-off* foi inferior a 0,4 pontos percentuais entre mulheres e homens, a perda de massa salarial média devido à redução das horas de trabalho correspondeu a 6,9% para as mulheres em comparação com 4,7% para os homens. As maiores diferenças entre mulheres e homens foram observadas na Bélgica, França, Alemanha, Portugal, Eslováquia e Reino Unido. Em contraste, as diferenças foram mais pequenas na Croácia, Letónia, Lituânia e Eslovénia.

Olhando para o impacto da crise sobre a desigualdade salarial nos países europeus, a percentagem estimada da massa salarial total recebida por aqueles que ocupam a metade inferior da distribuição salarial desceu 3,3 pontos percentuais na Europa, o que significa que a crise alterou a distribuição salarial a favor dos trabalhadores que ganham mais, aumentando assim a desigualdade de ganhos. A figura 4.3 mostra

a percentagem da massa salarial correspondente aos indivíduos que ocupam os 50% inferiores da distribuição salarial na massa salarial total antes e depois do eclodir da pandemia em cada um dos quatro grupos de países europeus. Essa percentagem foi maior nos países do Norte da Europa e menor nos países da Europa Ocidental. Desde o início da crise, tornou-se evidente que os trabalhadores com salários abaixo do salário mediano sofreram uma redução da sua parte (percentagem) na massa salarial total em todos os grupos, sendo que a redução mais baixa ocorreu no Norte da Europa e a mais alta ocorreu no Sul da Europa. Este resultado reflete o facto de que os trabalhadores com profissões menos qualificadas, sobretudo profissões elementares, tinham maiores probabilidades de sofrerem perdas de emprego e reduções das horas de trabalho desde o início da pandemia, ao passo que os trabalhadores com empregos administrativos e especializados, que têm normalmente salários mais elevados, tinham menores probabilidades de serem afetados pela crise.

▶ Tendo em conta que os impactos da crise sobre o emprego afetaram desproporcionalmente as mulheres, estima-se que a perda de massa salarial total seja muito maior para as mulheres (–8,1%) do que para os homens (–5,4%).

► **Figura 4.3 Percentagem da massa salarial recebida por aqueles que ocupam a metade inferior da distribuição salarial, na massa salarial total quatro grupos de países europeus, primeiro e segundo trimestres de 2020 (percentagem)**



Notas: Norte da Europa = Dinamarca, Finlândia, Noruega, Suécia; Sul da Europa = Croácia, Grécia, Itália, Malta, Portugal, Espanha; Europa Ocidental = Áustria, Bélgica, França, Alemanha, Irlanda, Luxemburgo, Países Baixos, Suíça, Reino Unido; Europa de Leste = Bulgária, Estónia, Hungria, Letónia, Lituânia, Polónia, Roménia, Sérvia, Eslováquia, Eslovénia.

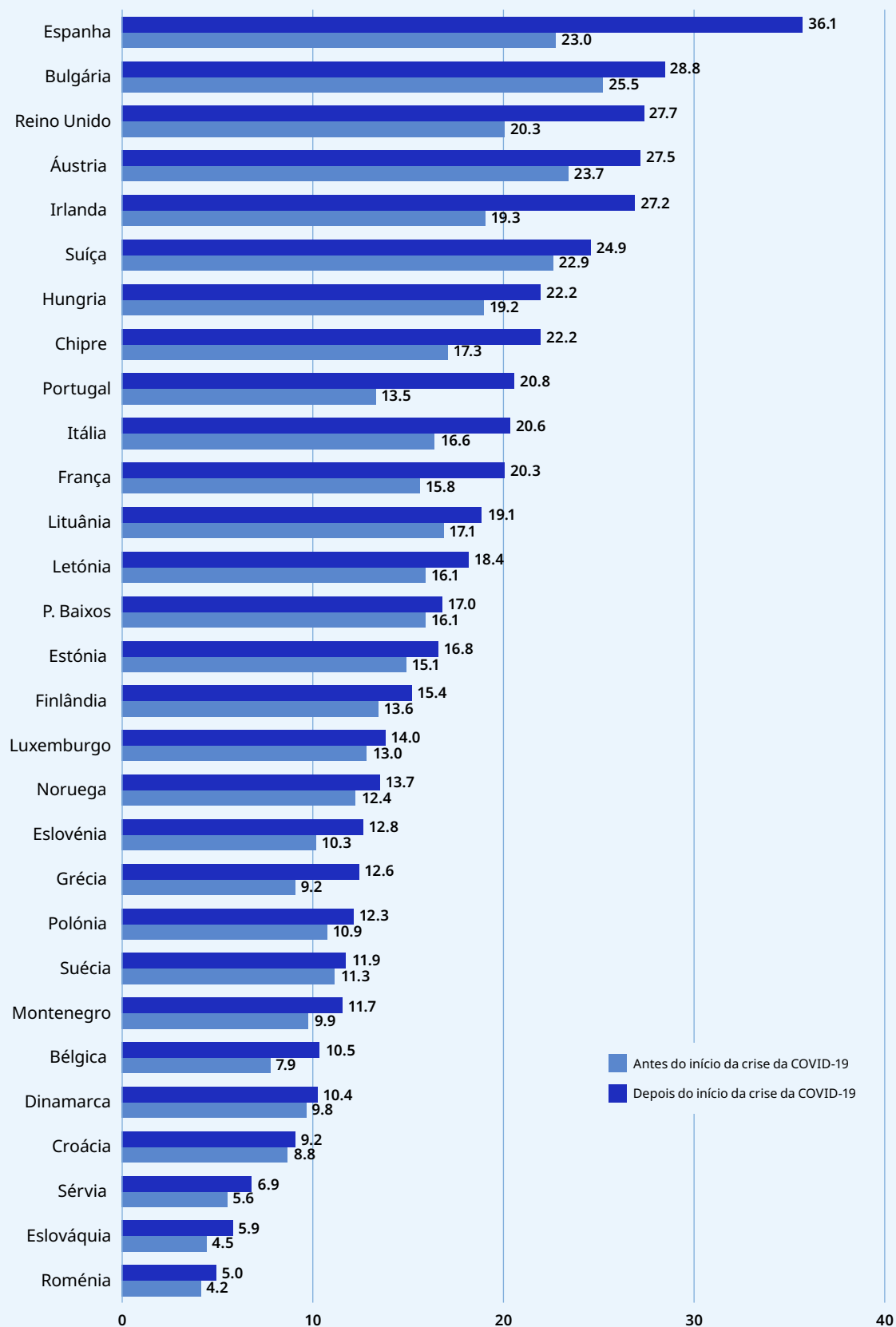
Fonte: EU-SILC (2018); dados dos institutos nacionais de estatística

Aprofundando a análise do impacto da crise sobre a desigualdade, a figura 4.4 mostra um aumento, em todos os países europeus, no rácio P90/P10 da massa salarial total, o que sugere que a desigualdade salarial aumentou em toda a Europa desde o início da pandemia. Este indicador refere-se ao rácio entre a percentagem da massa salarial recebida por aqueles que ocupam o decil mais alto da distribuição salarial na massa salarial total e a percentagem correspondente daqueles que ocupam o decil mais baixo. Os valores apresentados dizem respeito ao primeiro trimestre de 2020 (antes do início da pandemia) e ao segundo trimestre (após o início da pandemia). Quanto maior é o rácio, maior é a desigualdade salarial. Antes da crise, o rácio situava-se entre 4,2 na Roménia e 25,5 na Bulgária, no segundo trimestre de 2020, o intervalo de valores situava-se entre 5,0 na Roménia e 36,1 em Espanha. Estima-se que o rácio P90/P10 irá aumentar 21,1% em média, o que indica que a crise pode exacerbar significativamente a desigualdade salarial na Europa. Em todos os países da amostra, a desigualdade medida desta forma teria aumentado após o início da pandemia. Os países com os maiores aumentos estimados da desigualdade, medida através do aumento percentual do rácio P90/P10, são a Irlanda, Portugal e Espanha. No extremo oposto encontram-se a Croácia, a Dinamarca, o Luxemburgo, a Noruega, a Suécia e a Suíça onde os aumentos do rácio P90/P10 foram inferiores a 10%.

▲▲ A análise dos impactos da crise sugere que a desigualdade salarial aumentou na Europa em geral desde o início da pandemia.



► **Figura 4.4 Rácio entre o percentil 90 da distribuição salarial e o percentil 10, países europeus selecionados, primeiro e segundo trimestres de 2020**

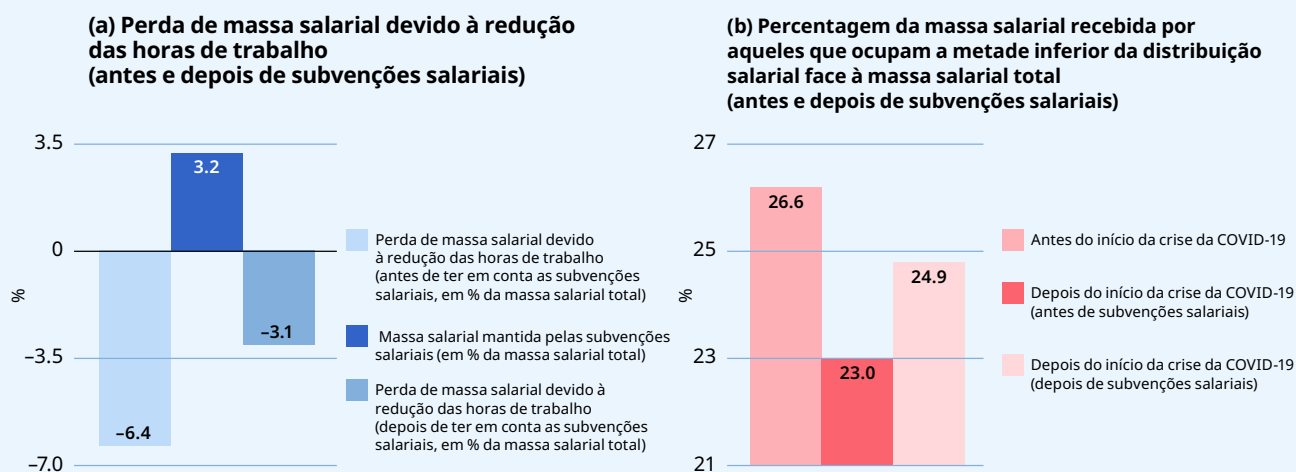


Fonte: EU-SILC (2018); dados dos institutos nacionais de estatística.

As subvenções salariais foram amplamente utilizadas em toda a Europa para evitar situações de *lay-off* em larga escala e permitiram compensar cerca de metade da perda de massa salarial causada pela redução das horas de trabalho, mitigando assim o aumento da desigualdade.

As subvenções salariais foram amplamente utilizadas em toda a Europa para evitar situações de *lay-off* em larga escala e permitiram compensar cerca de metade da perda de massa salarial causada pela redução das horas de trabalho, mitigando assim o aumento da desigualdade. A maioria dos países europeus introduziu ou alargou subvenções salariais existentes de modo a abranger todos os trabalhadores por conta de outrem ou os que foram impedidos de trabalhar devido a medidas de confinamento. Para uma amostra selecionada de dez países europeus com informações detalhadas sobre os regimes de subvenção salarial, a figura 4.5 mostra como estas medidas de manutenção de postos de trabalho permitiram atenuar os efeitos da crise sobre o declínio da massa salarial, bem como sobre o aumento da desigualdade. Em média, 6,4% da massa salarial teria sido perdida como resultado da redução das horas de trabalho nos dez países selecionados, no entanto, apenas 3,1% da massa salarial foi eventualmente perdida quando temos em conta as subvenções salariais, o que sugere que cerca de 51% das perdas de massa salarial causadas pela redução das horas de trabalho foram salvas pelas subvenções salariais. As subvenções salariais também permitiram mitigar o impacto da crise sobre a desigualdade de rendimento nos países em causa, ao reduzirem o declínio da percentagem da massa salarial total daqueles que ocupam a metade inferior da distribuição salarial na massa salarial total de 3,7 para 1,7 pontos percentuais. Embora as medidas de confinamento tenham interrompido a produção e os serviços de muitas atividades, as reduções relativamente pequenas da massa salarial total, quando temos em conta as subvenções salariais, sugerem que a combinação de medidas de manutenção de postos de trabalho, juntamente com o teletrabalho, permitiram que muitas áreas da economia europeia continuassem a funcionar.

► **Figura 4.5 (a) Perda de massa salarial devido à redução das horas de trabalho (antes e depois de subvenções salariais); (b) Percentagem da massa salarial recebida por aqueles que ocupam a metade inferior da distribuição salarial face à massa salarial total (antes e depois de subvenções salariais) (percentagem)**



Notas : As estimativas utilizam informações sobre as subvenções salariais da Bélgica, Bulgária, França, Hungria, Letónia, Portugal, Eslovénia, Espanha, Suécia e Suíça.

Fonte: EU-SILC (2018); Eurostat.

▶ 5

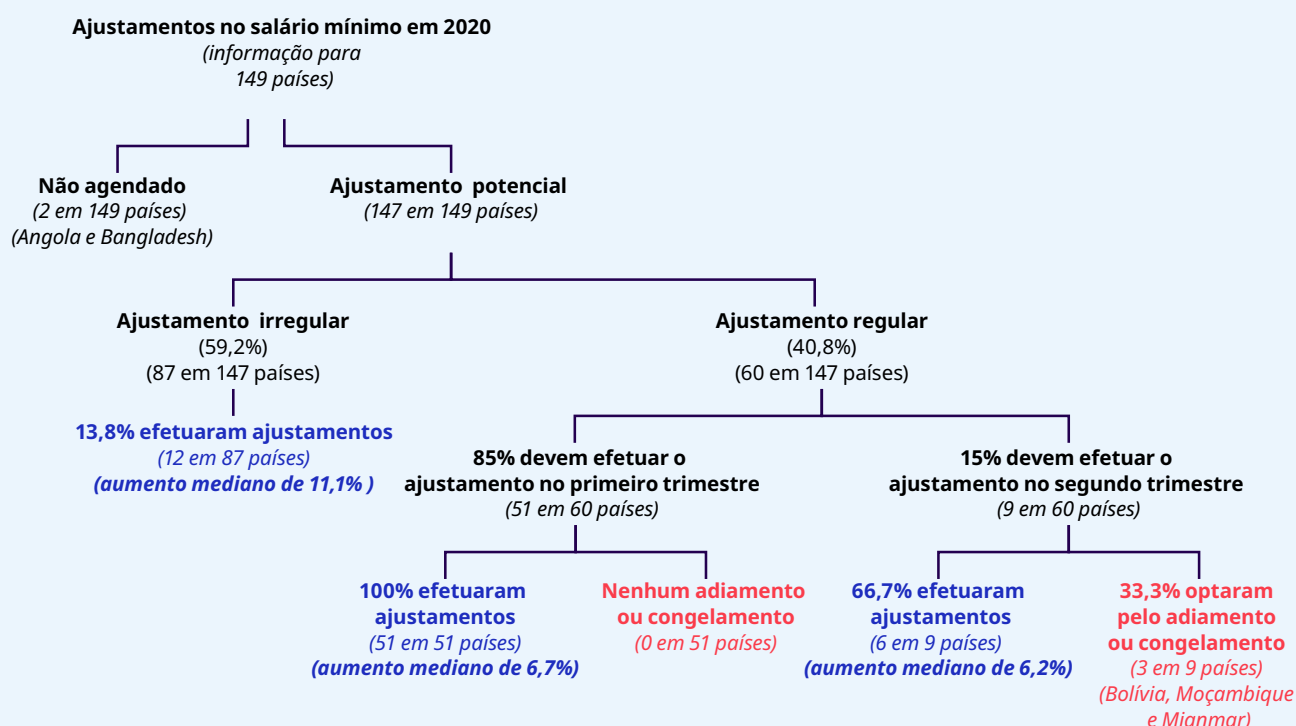
Ajustamentos no salário mínimo em 2020

Como é que os países realizaram ajustamentos nos seus salários mínimos em 2020? Face às atuais dificuldades económicas, será que os países decidiram adiar ou cancelar ajustamentos nos salários mínimos em 2020? Utilizando informações recolhidas sobre os ajustamentos dos salários mínimos ao longo dos últimos dez anos em 149 países com um salário mínimo legalmente estabelecido, a figura 5.1 indica o número de países que ajustaram os seus salários mínimos no primeiro e segundo trimestres de 2020. Entre todos os países, apenas dois países já tinham decidido não rever os níveis do salário mínimo em 2020, incluindo Angola, que realiza um ajustamento do salário mínimo a cada dois anos no mês de março e que já tinha efetuado um aumento em 2019, e o Bangladesh, que revê o salário mínimo a cada cinco anos, sendo que a última revisão ocorreu em dezembro de 2018. Deixando de lado as duas exceções referidas, pelo menos 147 países poderiam ajustar os seus salários mínimos em 2020. A maioria destes países (59,2%) tem calendários de ajustamento irregulares, os restantes (40,8%) têm um ajustamento regular agendado para o ano de 2020.



Entre os países que ajustam os salários mínimos de forma irregular, 13,8% (12 em 87 países) aumentaram os seus salários mínimos em 2020 em comparação com cerca de 20% entre 2017 e 2019.

► **Figura 5.1 Visão geral dos ajustamentos no salário mínimo em 2020 (primeiro e segundo trimestres de 2020)**



Notas: Para aumentos do salário mínimo (em termos nominais), as estimativas da medianas são preferíveis às estimativas das médias devido aos valores extremos. As estimativas excluem a China, a Índia, as Filipinas, a África do Sul e a República Bolivariana da Venezuela.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT.

Entre os países que ajustam os salários mínimos de forma irregular, 13,8% (12 em 87 países) aumentaram os seus salários mínimos em 2020 em comparação com cerca de 20% entre 2017 e 2019. Esta situação sugere que a crise pode ter levado alguns países a adiar potenciais ajustamentos durante este ano. Por exemplo, no Peru, as autoridades cancelaram um aumento do salário mínimo apresentando como justificação a deterioração das condições económicas (Gestión, 2020). É importante referir que, entre os países que efetuam ajustamentos de forma irregular, apenas alguns estados Indianos,¹² a Argélia e o Sudão efetuaram ajustamentos desde o primeiro trimestre, ou seja, desde que a pandemia da COVID-19 se tornou numa grave preocupação.

¹² Os estados de Bihar, Chhattisgarh, Goa, Gujarat, Karnataka, Madhya Pradesh, Tamil Nadu, Uttarakhand e Uttar Pradesh ajustaram os seus valores de salário mínimo no dia 1 de abril de 2020. Consulte [See Jha \(2020\)](#).

Passando para os países que ajustam os salários mínimos de forma regular, a análise revela que todos os ajustamentos regularmente agendados para o primeiro trimestre ocorreram em 2020 conforme o previsto, ao passo que apenas 67% dos ajustamentos normalmente efetuados no segundo trimestre (em plena crise) respeitaram a data de ajustamento agendada. Quando investigamos a ocorrência de ajustamentos em relação à ameaça colocada pela crise da COVID-19, faz sentido prestar muita atenção à altura do ano em que esses ajustamentos são normalmente efetuados. A figura 5.1 identifica duas categorias distintas de países: em primeiro lugar, os países nos quais a revisão do nível de salário mínimo costuma ter lugar no primeiro trimestre (ou seja, em 2020, antes da gravidade real da crise se tornar evidente) e, em segundo lugar, os países nos quais o ajustamento costuma ser efetuado no segundo trimestre (em 2020, no pico da crise). As informações resumidas na figura 5.1 sugerem que a grande maioria dos ajustamentos regulares ocorreu no primeiro trimestre (51 em 60 países, ou seja, 85% dos países que efetuam ajustamentos regulares). Apenas 9 em 60 países efetuam ajustamentos regulares no segundo trimestre. Assim sendo, ignorar o calendário de ajustamentos destes países pode dar origem a conclusões gravemente enganosas, que subestimam a proporção dos países que cancelaram ou adiaram ajustamentos nos salários mínimos, obscurecendo assim o impacto negativo da crise.

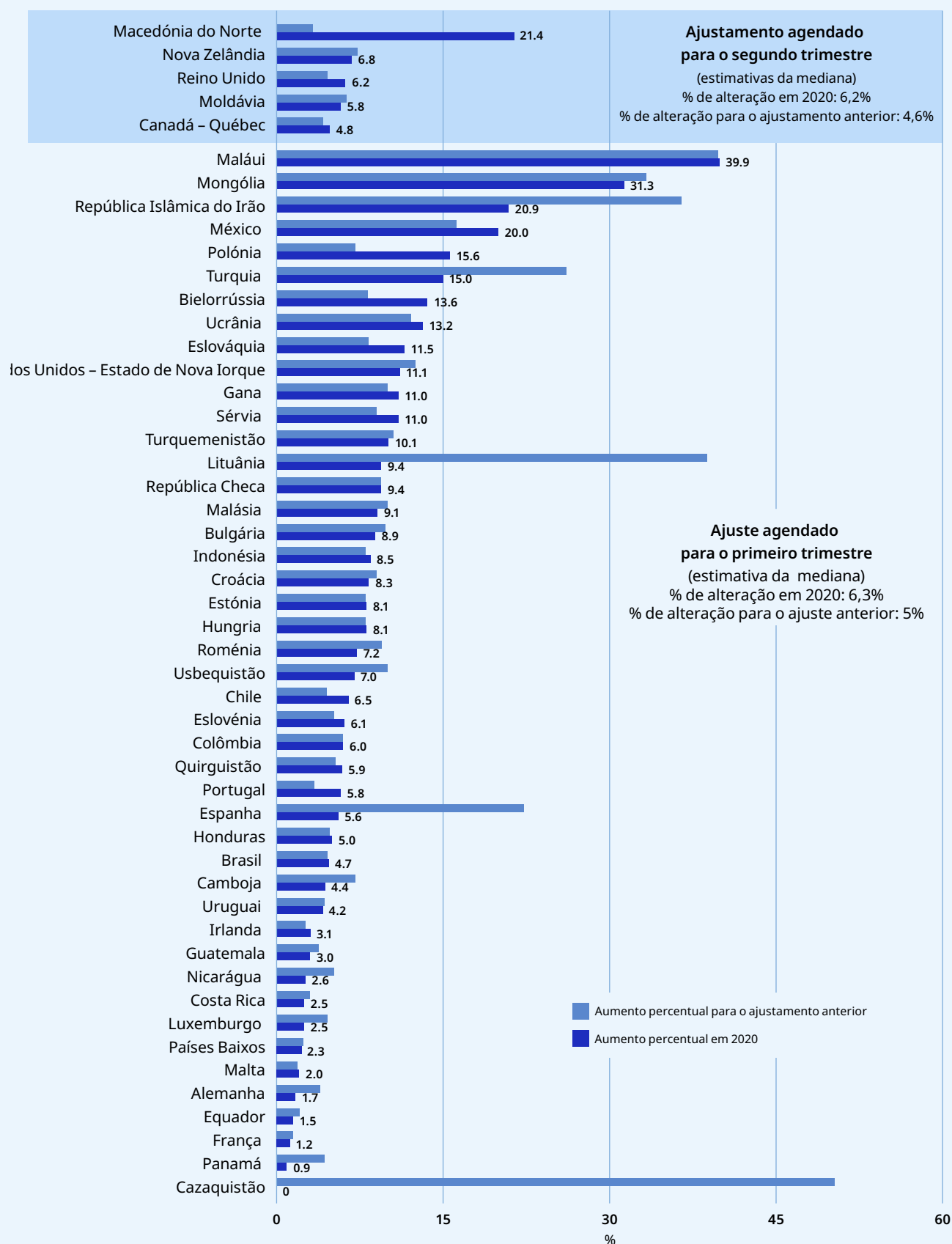
Os países que decidiram cumprir o ajustamento do salário mínimo agendado para o segundo trimestre incluem a Nova Zelândia, a Macedónia do Norte, a República da Moldávia, o Reino Unido e a República Bolivariana da Venezuela, bem como algumas partes do Canadá.¹³ Em alguns destes países foram efetuados apelos no sentido de adiar ou cancelar o ajustamento planeado. Essa situação ocorreu, por exemplo, na Nova Zelândia, onde muitas vozes se ergueram vigorosamente em defesa do adiamento da entrada em vigor do salário mínimo revisto, utilizando como argumento os desafios intimidantes que a COVID-19 representa para a economia. Contudo, esse argumento não impediu o governo de implementar o ajustamento no dia 1 de abril de 2020, com base no pressuposto de que isso permitiria que os trabalhadores gastassem mais, o que, por sua vez, ajudaria a economia (Small 2020). Do mesmo modo, no Reino Unido, o salário mínimo foi aumentado de acordo com o previsto para todos os anos, no dia 1 de abril, apesar de alguns apelos para um adiamento (Atkinson 2020).

Por outro lado, conforme é ilustrado na figura 5.1, três dos nove países que deveriam ter efetuado ajustamentos nos seus salários mínimos durante o segundo trimestre (Estado Plurinacional da Bolívia, Moçambique e Mianmar) optaram por um adiamento ou congelamento. No Estado Plurinacional da Bolívia, os trabalhadores exigiam um aumento de 15% no salário mínimo, porém, o governo decidiu que esta questão deveria ser tratada após a crise da COVID-19, argumentando que a estabilização dos postos de trabalho era a prioridade imediata (Montes 2020). Uma situação semelhante em Moçambique suscitou os mesmos argumentos, fazendo com que as negociações sobre um possível ajustamento, que ocorrem normalmente todos os anos no início de abril, fossem suspensas (Euronews 2020). Em Mianmar, o debate sobre o aumento do salário mínimo foi adiado durante, pelo menos, três meses devido à COVID-19 (Wathan 2020).

► Todos os ajustamentos regularmente agendados para o primeiro trimestre ocorreram em 2020 conforme o previsto, ao passo que apenas 67% dos ajustamentos normalmente efetuados no segundo trimestre (em plena crise) respeitaram a data de ajustamento agendada.

¹³ Sete das 13 províncias e territórios do Canadá ajustaram os seus salários mínimos em 2020 (após o primeiro trimestre): consulte Governo do Canadá, 2020

► **Figura 5.2 Aumentos percentuais nos salários mínimos nominais, comparação dos ajustamentos efetuados em 2020 com a maioria dos ajustamentos prévios recentes**



Notas: As estimativas da mediana dos aumentos do salário mínimo excluem a China, as Filipinas, a África do Sul e a República Bolivariana da Venezuela. Para o Estado de Nova Iorque, a taxa do salário mínimo refere-se à Cidade de Nova Iorque - Pequenas Empresas (10 ou menos).

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT.

Convém referir que noutros países ocorreram adiamentos de aumentos ou congelamentos dos salários mínimos devido à crise da COVID-19 ao nível local ou setorial. Por exemplo, na região Punjab da Índia, o governo local reverteu o anúncio dum aumento do salário mínimo (Jha 2020). Na Costa Rica, embora os salários mínimos tenham sido aumentados em janeiro de 2020 em todos os setores, o governo decidiu suspender o aumento dos funcionários públicos, argumentando que o dinheiro deveria ser utilizado para dar resposta a questões mais urgentes decorrentes da crise da COVID-19. Contudo, desde então, o Procurador-geral emitiu um parecer que se opõe a essa decisão e ordenou que o governo implementasse o aumento conforme tinha sido originalmente planeado (Costa Rica, Ministério das Finanças 2020). Em alguns outros países, tais como o Chipre e as Maldivas, a implementação inicial de um novo salário mínimo nacional foi suspensa (Aiham 2020; Miadhu 2020). Em Salvador, as negociações relativas ao próximo ajustamento do salário mínimo foram suspensas devido à pandemia.

COs cálculos da dimensão dos aumentos dos salários mínimos durante a pandemia sugerem um aumento mediano de 11,1% nos países que efetuam ajustamentos irregulares e 6,7% nos países que efetuam ajustamentos regulares. IÉ possível que alguns países pudessem optar por cancelar ou adiar os ajustamentos deste ano, ao passo que outros países tenham preferido efetuar pelo menos um aumento reduzido, embora inferior ao que teria sido na ausência da COVID-19. Até à data, os maiores aumentos dos salários mínimos em 2020 foram efetuados por países que ajustam os seus salários mínimos de forma irregular, possivelmente devido ao facto de as revisões destes países ocorrerem após um intervalo de vários anos, fazendo com que cada aumento seja substancial.

Uma comparação dos aumentos planeados e efetivos deste ano com os ajustamentos imediatamente anteriores revela que os países que ajustaram os seus salários mínimos durante a crise não cederam à tentação de efetuar aumentos reduzidos. A figura 5.2 mostra que os aumentos do salário mínimo implementados no primeiro trimestre de 2020 (um aumento mediano de 6,3%) são comparáveis aos aumentos efetuados no mesmo trimestre no ajustamento anterior mais recente (um aumento mediano de 5%). No que diz respeito aos ajustamentos regulares efetuados no segundo trimestre, um aumento ligeiramente maior foi observado em 2020 (um aumento mediano de 6,2% em 2020 contra 4,6% para o ajustamento imediatamente anterior). Três países com calendários de ajustamento regulares aumentaram os salários mínimos no segundo trimestre de 2020 mais do que tinham feito anteriormente no período homólogo: esses países são o Canadá (Québec), a Macedónia do Norte e o Reino Unido.

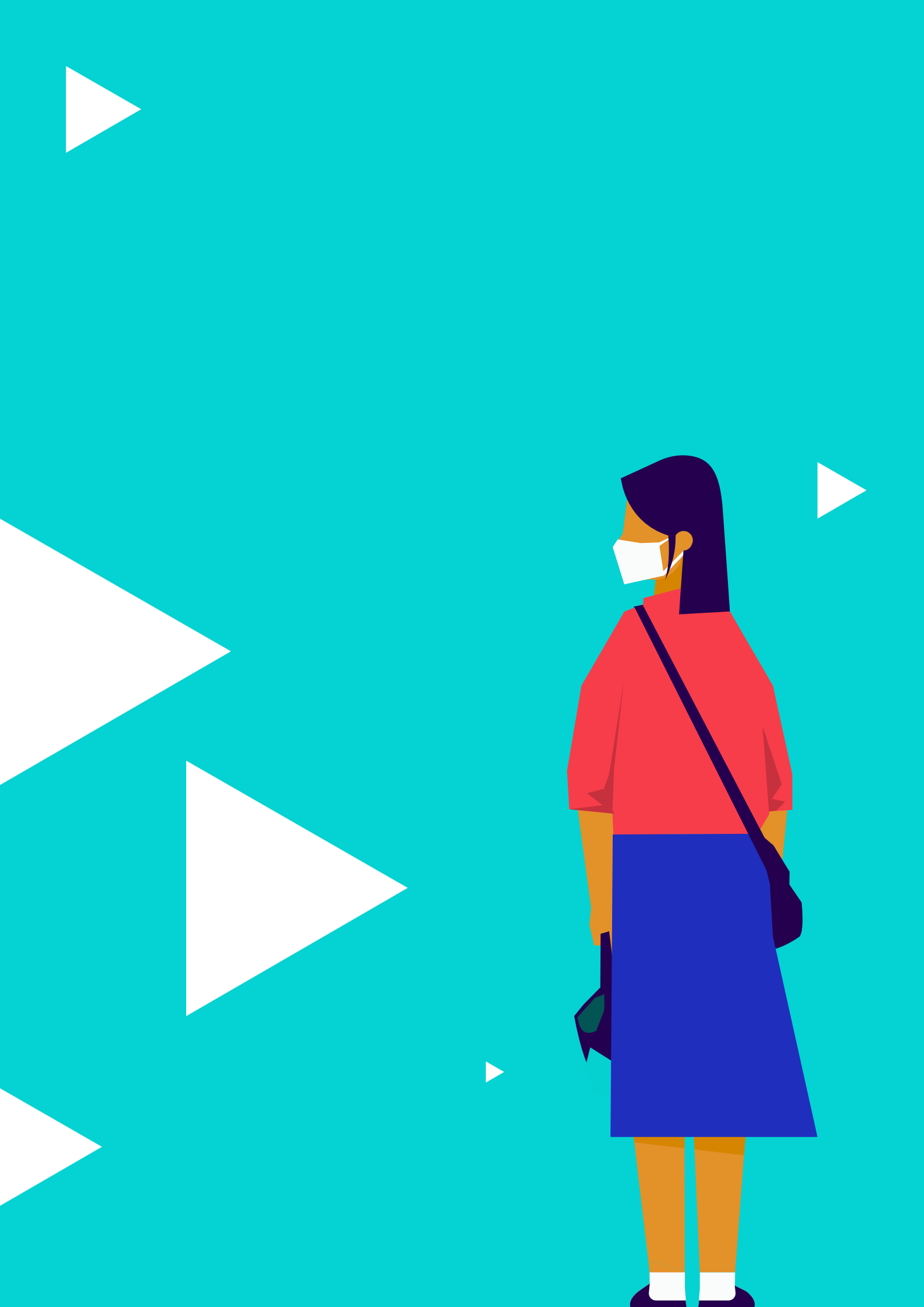
Muitas medidas de política implementadas em todo o mundo com o objetivo de evitar situações de *lay-off* em massa e proteger os rendimentos dos trabalhadores, entre as quais se destacam as subvenções salariais, utilizaram o salário mínimo como valor de referência. Tal como já foi referido, as subvenções salariais foram pagas às empresas elegíveis para ajudar a preservar postos de trabalho durante um período específico. Em muitos casos, estas contribuições das autoridades públicas para o pagamento dos salários foram efetuadas ao nível do salário mínimo ou uma proporção do mesmo. Por exemplo, nas Ilhas Cook, na Croácia e na Letónia, a subvenção salarial correspondeu a 75% do salário mínimo; na Polónia correspondeu a 50%, 70% ou 90% do salário mínimo, conforme o nível de perda de volume de negócios; e em Timor-Leste correspondeu a 50% do salário mínimo. Noutros países, o governo contribuiu até uma percentagem específica dos salários dos trabalhadores, estabelecendo um limite que varia entre o dobro do salário mínimo na Argentina, 2,5 vezes o salário mínimo no Luxemburgo e 4,5 vezes o salário mínimo em França (OIT 2020j). A adequação e relevância do nível dos salários mínimos têm assim uma importância decisiva para o sucesso e a eficácia destas medidas de preservação de postos de trabalho.

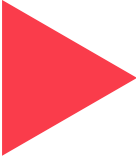
► Muitas políticas implementadas em todo o mundo com o objetivo de evitar situações de *lay-off* em massa e proteger os rendimentos dos trabalhadores, entre as quais se destacam as subvenções salariais, utilizaram o salário mínimo como referência.

Parte II

Salários mínimos e desigualdade







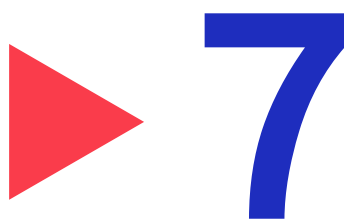
Introdução

É provável que a crise global da economia e do mercado de trabalho sem precedentes, desencadeada pela pandemia da COVID-19, tenha prejudicado os grupos mais vulneráveis e colocado muitas famílias em risco de pobreza. Consequentemente, a ameaça do aumento da pobreza e desigualdade é mais do que nunca uma preocupação de justiça social. Assim sendo, é essencial reforçar medidas destinadas a proteger os trabalhadores em risco e criar medidas de política que evitem a subida dos níveis de pobreza e desigualdade. Nesta matéria, sistemas de salário mínimo adequados podem ser uma ferramenta particularmente valiosa. O principal objetivo do salário mínimo consiste em proteger os trabalhadores contra salários indevidamente baixos. Contudo, muitos países reconheceram que o salário mínimo tem igualmente o potencial de promover a igualdade ao aumentar a remuneração dos trabalhadores e melhorar as condições de vida dos trabalhadores que ocupam a metade inferior da distribuição salarial (OIT 2014a).

As experiências do passado podem oferecer informações úteis sobre o potencial dos salários mínimos enquanto uma opção política para combater alguns dos efeitos adversos da crise atual. Em junho de 2009, no seguimento da crise financeira e económica internacional, o Pacto Mundial para o Emprego adotado pela OIT delineou várias medidas que visavam mitigar o impacto dessa crise na sociedade e no emprego. Entre outros aspetos, propôs que “[o]s governos devem considerar opções como o salário mínimo, que pode reduzir a pobreza e desigualdade, aumentar a procura e contribuir para a estabilidade económica” (OIT 2009, 11) e apelou a um ajustamento regular dos salários mínimos para evitar tendências salariais deflacionárias. O Pacto Mundial para o Emprego também sublinhou a relevância das normas internacionais do trabalho para os salários “de modo a evitar uma espiral descendente nas condições de trabalho e construir a retoma” (OIT 2009, 7), referindo explicitamente a Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos de 1970 (N.º 131). Mais recentemente, a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho realçou a importância de fortalecer as capacidades institucionais do mercado de trabalho e proteger os trabalhadores através, entre outras medidas, da implementação de “um salário mínimo adequado, estabelecido legalmente ou por negociação” (OIT 2019, 5).

▶▶ A Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho recomenda a implementação de “um salário mínimo adequado, legalmente estabelecido ou negociado”.

Tendo em conta as circunstâncias excepcionais em que nos encontramos, este pode ser o momento certo para os governos e parceiros sociais reverem experiências recentes com salários mínimos. O papel central do diálogo social na fixação dos salários mínimos, realçado na Convenção (Nº 131), adquiriu particular urgência na situação atual. Com vista a apoiar esse mesmo diálogo social, o presente relatório identifica as condições sob as quais os salários mínimos podem ajudar a fornecer uma proteção adequada aos trabalhadores e reduzir a desigualdade, apresentando os resultados de análises empíricas recentemente efetuadas relativas ao potencial impacto dos salários mínimos sobre a pobreza e desigualdade. O primeiro capítulo principal da Parte II (Capítulo 7) começa por analisar quantos países possuem sistemas de salário mínimo. Em seguida, oferece estimativas globais sobre quantos trabalhadores por conta de outrem ganham salários iguais ou inferiores ao salário mínimo e discute alguns dos diferentes sistemas de salário mínimo implementados em todo o mundo. Por último, identifica três condições sob as quais os salários mínimos podem ajudar a reduzir a desigualdade e contribuir para a justiça social: (a) ampla cobertura legal e cumprimento da legislação relativa ao salário mínimo (que podem ser resumidos através do conceito de “eficácia”), (b) um nível de salário mínimo adequado e (c) beneficiários que se encontram no extremo inferior das distribuições de salários e rendimentos. Os capítulos subsequentes por sua vez discutem estas três condições. A Parte II termina com novas conclusões empíricas relativas ao potencial impacto dos salários mínimos sobre a pobreza e desigualdade. As implicações nas medidas de política são discutidas em maior pormenor na Parte III do relatório.



Os salários mínimos e o seu potencial para a redução da desigualdade

► 7.1 Quantos países possuem sistemas de salário mínimo?

Os salários mínimos existem em 90% dos Estados-membros da OIT (ver figura 7.1). Em 6% dos países, os salários mínimos são negociados, ou seja, são fixados de forma exclusiva, ou predominante, através de acordos de negociação coletiva vinculativos. Numa percentagem muito maior dos países (84%), os salários mínimos têm um caráter obrigatório, o que significa que são fixados pelos governos, com ou sem concertação com os parceiros sociais (ver figura 7.2). Em alguns desses países, os salários mínimos legais coexistem com salários mínimos mais altos fixados através de acordos coletivos em setores ou empresas específicas. A caixa 7.1 oferece esclarecimentos adicionais sobre o conteúdo de um salário mínimo para efeitos destas estimativas.

De um ponto de vista regional, os Estados Árabes são a região onde os salários mínimos são menos utilizados (ver figura 7.3). Os salários mínimos legais ou negociados existem em todos os países da Europa e Ásia Central e na maioria dos países do continente americano, África e Ásia e Pacífico. Na Europa e Ásia Central, nove países (Áustria, Dinamarca, Finlândia, Islândia, Itália, Noruega, São Marino, Suécia e Suíça)¹ baseiam-se de forma exclusiva ou predominante em salários mínimos fixados através de acordos coletivos. No continente americano, 94% dos países têm salários mínimos legais, tendo como únicas exceções Cuba e Santa Lúcia. Em Cuba, os salários mínimos apenas são aplicáveis a unidades financiadas pelo Estado.² Em África, os salários mínimos existem em 47 dos 54 países da região, s exceções importantes incluem o Egito e a Etiópia. Entre os 47 países acima referidos, apenas a Namíbia e o Zimbabué se baseiam de forma exclusiva ou predominante em salários mínimos fixados através de negociação coletiva. Na Ásia e Pacífico, 31 Estados-membros da OIT implementaram sistemas de salário mínimo legal. Na região dos Estados Árabes, os salários mínimos existem em 7

¹ Na Suíça, são aplicáveis alguns salários mínimos legais, mas apenas num número limitado de cantões. Os trabalhadores domésticos são abrangidos por um salário mínimo legal ao nível federal. Contudo, para a maioria dos trabalhadores abrangidos, os níveis salariais mínimos são fixados através de acordos de negociação coletiva.

² Em Cuba, todas as empresas são detidas pelo Estado, no entanto, algumas empresas designadas por *unidades presupuestadas* (unidades financiadas pelo Estado) são geridas pelo governo, ao passo que outras são geridas por entidades privadas.

► Caixa 7.1 Qual é o conteúdo do salário mínimo?

Como é que um salário mínimo é definido? A OIT define o conceito de salário mínimo como “o montante mínimo de remuneração que um empregador tem de pagar aos trabalhadores por conta de outrem pelo trabalho efetuado durante um determinado período, o qual não poderá ser reduzido por acordo coletivo ou contrato individual” (OIT 2014a, 33). Isso significa que os salários mínimos têm de possuir força de lei.

Os salários mínimos podem ser estabelecidos por disposições legislativas ou negociados. A definição supra implica que os salários mínimos podem ser fixados pelos governos (legalmente estabelecidos) ou podem ser o resultado de acordos coletivos legalmente vinculativos entre as organizações que representam os empregadores e os trabalhadores (negociados). Esta definição não requer, necessariamente, a existência de um mecanismo de extensão, que aplique o acordo negociado a todo um setor ou país, apenas requer que os salários mínimos negociados sejam legalmente

vinculativos para as partes. Ao passo que a Finlândia estende legalmente as disposições de muitos acordos coletivos a atividades inteiras, noutros países (tais como a Dinamarca, Suécia e Suíça) os acordos coletivos apenas são vinculativos para as partes que os assinaram.

Os países com níveis salariais mínimos que apenas são aplicáveis à função pública/setor público não são contabilizados como tendo um salário mínimo. Os salários dos funcionários públicos de todo o mundo são regulados por tabelas salariais fixadas através de legislação ou acordos administrativos, a maioria dos quais não pertence ao âmbito da legislação relativa ao salário mínimo. Isso significa que todos os trabalhadores do setor público são normalmente abrangidos por tabelas salariais que funcionam como níveis salariais mínimos. Contabilizar os países que apenas têm níveis salariais mínimos no setor público como tendo um salário mínimo não faria sentido, uma vez que levaria à inclusão de todos os países do mundo nessa categoria.

de 11 países, nomeadamente no Iraque, na Jordânia, no Kuwait, no Líbano, em Omã (onde apenas os cidadãos nacionais são abrangidos), no Catar (adição recente) e na República Árabe Síria. Não existe qualquer salário mínimo no Barém, na Arábia Saudita, nos Emirados Árabes Unidos ou no Iémen. Em todos os Estados Árabes, conforme é demonstrado na figura 7.3, a percentagem de trabalhadores por conta de outrem que residem em países sem sistemas de salário mínimo corresponde a cerca de 52%. Em contraste, embora 14% dos países da Ásia e Pacífico não tenham um salário mínimo, a percentagem de trabalhadores por conta de outrem dessa região que residem nesses países é inferior a 0,5%, visto que os países em causa são relativamente pequenos. À escala global, cerca de 3,1% dos trabalhadores por conta de outrem residem em países sem sistemas de salário mínimo, o que equivale a, aproximadamente, 57 milhões de trabalhadores por conta de outrem.

57 milhões

de trabalhadores por conta de outrem residem em países sem sistemas de salário mínimo

Quando os países são agrupados por nível de rendimentos, verificamos que, mesmo em países de baixo rendimento, a vasta maioria adotou um sistema de salário mínimo. Efetivamente, a figura 7.4 mostra que apenas 13% dos países de baixo rendimento não têm um salário mínimo. Nos restantes grupos de rendimento esta proporção corresponde a 9%. Os salários mínimos negociados são muito mais frequentes nos países de elevado rendimento, 16% dos quais têm salários mínimos fixados por acordos coletivos legalmente vinculativos.

Nos últimos anos, assistimos a uma tendência positiva no desenvolvimento de salários mínimos, com muitos países a adotarem novos salários mínimos ou a reforçarem sistemas de salário mínimo existentes. Foi igualmente lançada uma iniciativa para promover salários mínimos adequados nos Estados-Membros da UE. Desde 2010, países como Cabo Verde, Alemanha, Malásia, Mianmar, Suriname e (mais recentemente) o Catar adotaram um sistema de salário mínimo. A OIT forneceu assistência técnica a vários destes países e continua a fazê-lo para outros países que demonstraram a intenção de introduzir um sistema de salário mínimo, tais como as Maldivas³ e a Etiópia. Os sistemas de salário mínimo existentes muitas vezes evoluem e mudam ao longo do tempo. Os países que reforçaram um sistema de salário mínimo estabelecido incluem a Índia, que estendeu a cobertura do salário mínimo

³ O salário mínimo poderá entrar em vigor nas Maldivas até ao final de 2021, visto que o Comité Económico do seu parlamento aprovou as alterações necessárias à Lei do Emprego em agosto de 2020 (South Asia Monitor 2020).

► **Figura 7.1. Distribuição dos sistemas de salário mínimo em todo o mundo**

Nota: Esta figura abrange apenas os Estados-membros da OIT. Os países assinalados como “Acordo de negociação coletiva” são os países nos quais os salários mínimos são fixados de forma exclusiva ou predominante através de acordos coletivos negociados. Os países nos quais o salário mínimo apenas é aplicável ao setor público foram classificados em conjunto com os países que não têm um salário mínimo (ver caixa 7.1).

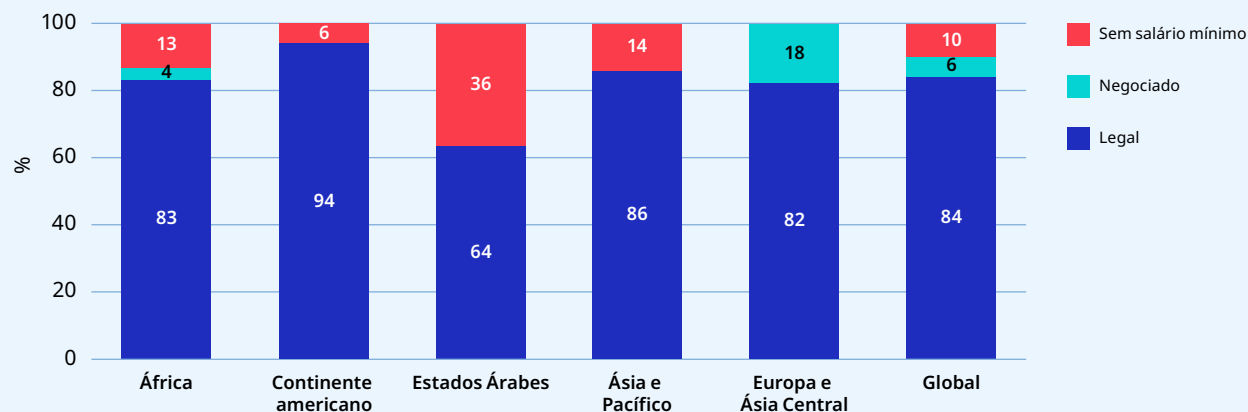
Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT.

► **90%**
dos Estados-membros da OIT
têm salários mínimos



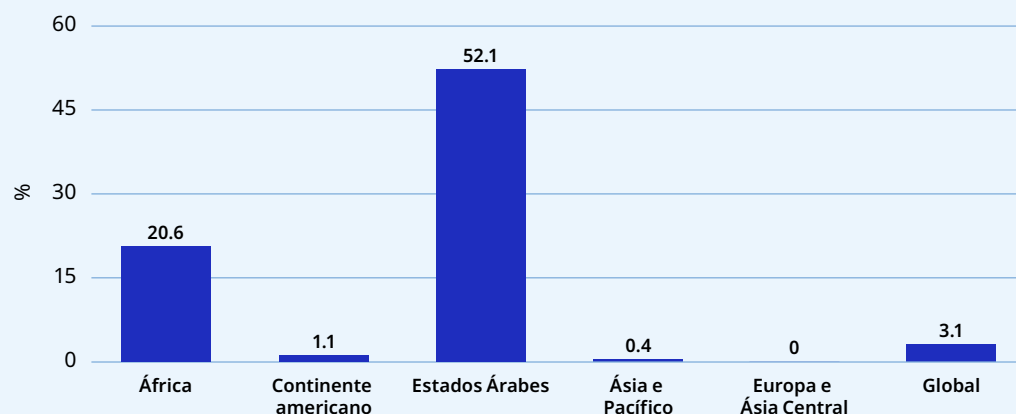


► **Figura 7.2 Salários mínimos, legais, negociados, ou não existentes, a nível global e por região, 2020 (percentagem)**



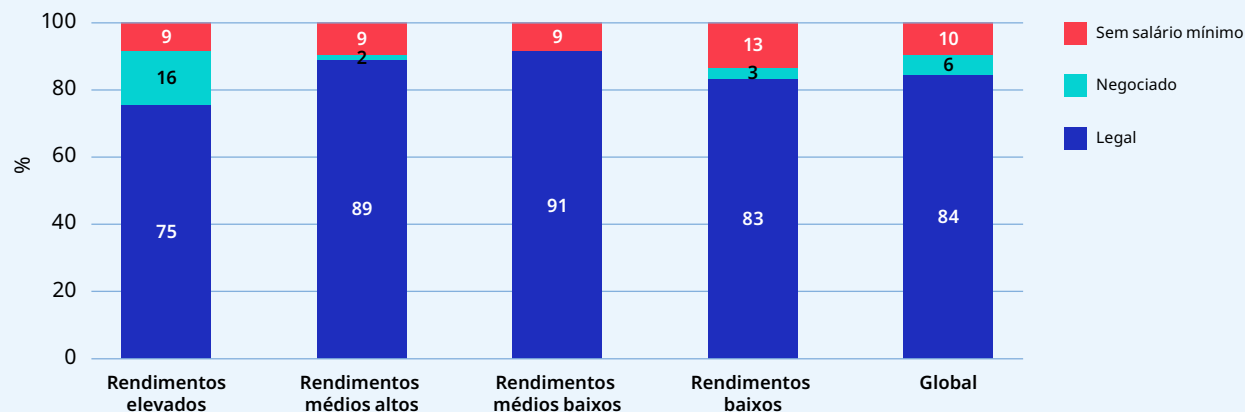
Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT.

► **Figura 7.3 Proporção de trabalhadores por conta de outrem que residem em países onde não existe qualquer salário mínimo, global e por região, 2020 (percentagem)**



Fonte: Estimativas da OIT.

► **Figura 7.4 Salários mínimos, legais ou negociados, global e por grupo de rendimentos do país, 2020 (percentagem)**



Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT.

através de um salário mínimo universal nacional (nível salarial mínimo) estipulado no Código de Salários recentemente promulgado (agosto de 2019)⁴ e a África do Sul, onde o nível salarial mínimo nacional entrou em vigor no dia 1 de janeiro de 2019. Em 2020, a Comissão Europeia lançou uma concertação em duas fases com os Parceiros Sociais Europeus de modo a fazer avançar uma iniciativa para garantir que todos os trabalhadores da UE têm direito a um salário mínimo justo (Comissão Europeia 2020).

O diálogo social é uma questão central para garantir um sistema de salário mínimo adequado.

Na maioria dos Estados-membros da OIT, a fixação dos salários mínimos apenas ocorre após consulta com as organizações que representam os empregadores e os trabalhadores, ou com a sua participação total, contudo, essas consultas nem sempre são eficazes. Diferentes mecanismos são utilizados em todo o mundo para fixar e ajustar os salários mínimos. Esses mecanismos incluem salários mínimos fixados pelas autoridades públicas sem obrigação de concertação com os parceiros sociais, como sucede no Estado Plurinacional da Bolívia e no Quirguistão; salários mínimos fixados e ajustados pelos parlamentos nacionais, como sucede no Luxemburgo e nos Estados Unidos; salários mínimos fixados através de acordos coletivos nacionais, como ocorre na Bélgica; e salários mínimos fixados após a concertação com os parceiros sociais (separadamente ou no âmbito de comissões relativas ao salário mínimo) ou diretamente através de organismos tripartidos, como sucede na Argentina, França, Quênia e muitos outros países. Contudo, embora a legislação da maioria dos países preveja a consulta, ou o envolvimento, dos parceiros sociais sob diferentes formas, as disposições relevantes nem sempre são eficazes. Para muitos países, a melhoria destes mecanismos de concertação deve ser uma prioridade nos esforços que venham a realizar para fixar salários mínimos adequados.

▶▶ O diálogo social é fundamental para garantir um sistema de salário mínimo adequado.

⁴ O Inquérito Económico Índiano de 2018–19, cujos resultados foram publicados em julho de 2019, reconheceu as complexidades do sistema de salário mínimo Índiano e recomendou que o mesmo fosse revisto.



► 7.2 Quantos trabalhadores ganham salários iguais ou inferiores ao salário mínimo?

Globalmente, estima-se que 327 milhões de trabalhadores recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo aplicável por hora (figura 7.5). Este valor é equivalente a 19% de todos os trabalhadores por conta de outrem e inclui 152 milhões de mulheres. Estas estimativas baseiam-se em microdados de uma amostra de 72 países, abrangendo cerca de 73% de todos os trabalhadores por conta de outrem do mundo.⁵ Os trabalhadores por conta de outrem que recebem menos do que o salário mínimo são definidos como todos aqueles que ganham menos que 95% do valor do salário mínimo. Os trabalhadores por conta de outrem que recebem o salário mínimo são definidos como aqueles cujos ganhos se situam entre 95% e 105% do valor do salário mínimo. A metodologia utilizada é descrita em maior pormenor na caixa 7.2. Estes valores globais e regionais oferecem uma estimativa do número de beneficiários diretos e potenciais (no caso dos trabalhadores que ganham menos que o salário mínimo) dos sistemas de salário mínimo.

Excluindo os Estados Árabes, para os quais não estão disponíveis dados suficientes para gerar estimativas fiáveis, verificamos que a proporção de trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores é mais alta em África e mais baixa na Europa e Ásia Central. Em África, estima-se que 24% dos trabalhadores recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, o que corresponde a 32 milhões de trabalhadores por conta de outrem, dos quais 11 milhões são mulheres. Contudo, em termos absolutos, a Ásia e Pacífico possui o maior número de trabalhadores por conta de outrem que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, estimando-se que 160 milhões de trabalhadores estão nessa situação, incluindo 72 milhões de mulheres. No continente americano, estima-se que 22% dos trabalhadores por conta de outrem recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, o que equivale a 76 milhões de trabalhadores, dos quais 38 milhões são mulheres. Na Europa e Ásia Central, 17% (58 milhões) dos trabalhadores de trabalhadores por conta de outrem recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, dos quais 30 milhões são mulheres.

À escala global, embora haja mais homens do que mulheres a receber salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, as mulheres estão sobre-representadas nesta categoria: Em todo o mundo, as mulheres correspondem a 39% dos trabalhadores que recebem mais do que o salário mínimo e representam 47% dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores. A figura 7.6 mostra que, em todas as regiões, a proporção de mulheres entre os trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo é superior à sua percentagem entre os trabalhadores que recebem mais do que o salário mínimo. Por exemplo, na Ásia e Pacífico, embora as mulheres representem 45% dos trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, apenas 36% dos trabalhadores que recebem mais do que o salário mínimo são mulheres. O número absoluto mais baixo de mulheres que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo em algumas regiões é um reflexo da sua participação geralmente mais baixa na população ativa.

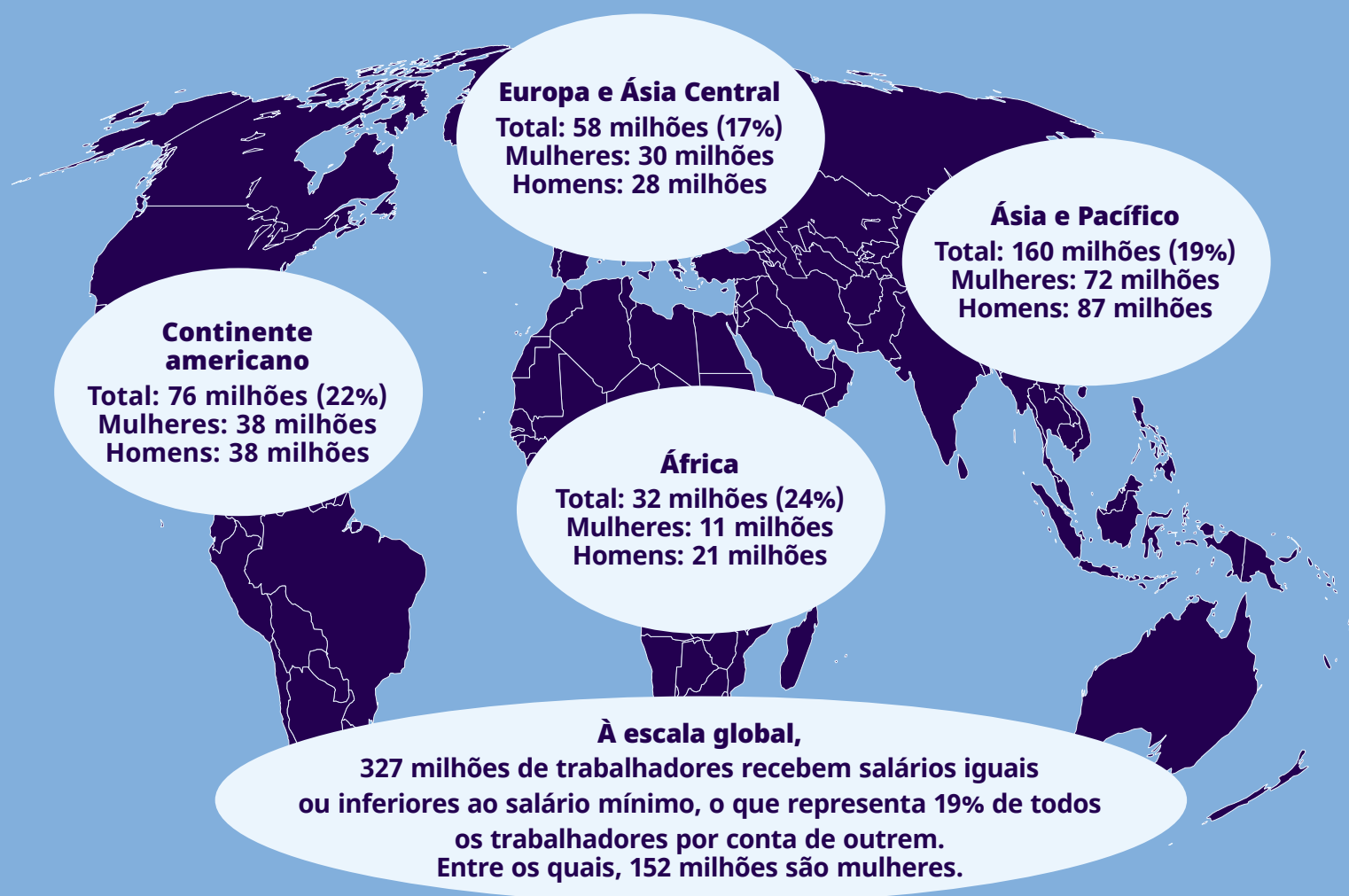
As publicações existentes sugerem que os salários mínimos podem dar um contributo significativo para estreitar a diferença salarial entre homens e mulheres. A ligação entre os salários mínimos e a redução da diferença salarial entre homens e mulheres foi observada em vários países. Por exemplo, um estudo demonstrou que a diferença salarial entre homens e mulheres nos/as operários/as na Indonésia foi reduzida através de um aumento dos salários mínimos, com diferentes impactos segundo os níveis de habilitações dos trabalhadores e a posição da empresa empregadora na distribuição salarial (Hallward-Driemeier, Rijkers e Waxman 2017). Outro estudo verificou que um aumento do salário mínimo na Polónia reduziu significativamente a diferença salarial entre homens e mulheres de 2006 a 2010, sobretudo entre os trabalhadores mais jovens (Majchrowska e Strawiński 2018). Nas áreas urbanas da China, as investigações realizadas concluíram que a redução da diferença salarial entre homens e mulheres a longo prazo, sobretudo entre os trabalhadores de baixos salários, é atribuível à implementação de uma política de salário mínimo (Li e Ma 2015). Por último, um estudo relativo ao impacto da introdução dos salários mínimos no Reino Unido e na Irlanda (Bargain, Doorley e Van Kerm 2019) determinou que, embora a existência de um nível salarial mínimo tenha estreitado a diferença salarial entre homens e mulheres na Irlanda, não foi verificado qualquer efeito no Reino Unido.

⁵ Para obter mais informações sobre as fontes dos microdados, consulte o Anexo V.

▶ 327 milhões

de trabalhadores recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo aplicável por hora

► Figura 7.5 Número de trabalhadores que recebem o salário mínimo horário ou salários inferiores, a nível global e por região, 2019



Nota: As percentagens entre parênteses indicam a proporção de trabalhadores por conta de outrem em cada região que ganham salários iguais ou inferiores ao salário mínimo. As estimativas globais incluem os resultados dos Estados Árabes, nos quais se estima que aproximadamente 1 milhão de trabalhadores recebem o salário mínimo ou salários inferiores. Contudo, os resultados dos Estados Árabes não são apresentados, visto que não existem dados suficientes para produzir estimativas fiáveis para essa região.

Fonte: Estimativas da OIT.

As mulheres estão sobre-representadas entre os trabalhadores por conta de outrem que ganham o salário mínimo ou salários inferiores. As publicações existentes sugerem que os salários mínimos podem dar um contributo significativo para estreitar a diferença salarial entre homens e mulheres.

► **Caixa 7.2 Metodologia utilizada para estimar os números globais e regionais de trabalhadores por conta de outrem que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo**

Utilizando microdados de um conjunto de 72 países, juntamente com informações relativas aos salários mínimos obtidas através da base de dados sobre o salário mínimo da OIT, estimámos as percentagens de trabalhadores por conta de outrem que se seguem para todos os países que compõem a amostra:

- **Percentagem de trabalhadores por conta de outrem com salário abaixo do salário mínimo:** os trabalhadores por conta de outrem que ganham menos do que o salário mínimo são definidos como aqueles que recebem um salário horário correspondente a menos de 95% do nível de salário mínimo. Visto que estimámos o salário horário para cada trabalhador, podemos ter em conta todos os trabalhadores, tanto a tempo completo como parcial, num só grupo.^a
- **Percentagem de trabalhadores por conta de outrem que ganham o salário mínimo:** os trabalhadores por conta de outrem que ganham o salário mínimo são definidos como aqueles que recebem um salário entre 95% e 105% do nível de salário mínimo.
- **Percentagem de trabalhadores por conta de outrem acima do salário mínimo:** os trabalhadores por conta de outrem que ganham mais do que o salário mínimo são definidos como aqueles que recebem um salário superior a 105% do nível de salário mínimo.

Ao aplicar esta classificação às estimativas nacionais da OIT para 2019 referentes ao número total de trabalhadores dos países abrangidos, obtivemos o número absoluto de trabalhadores por conta de outrem pertencentes a cada uma das categorias acima referidas.

Para garantir uma cobertura global, imputámos valores para os países onde os salários mínimos existem, mas para os quais não estão disponíveis microdados. Para esse efeito, utilizámos a percentagem média regional de cada uma das categorias de trabalhadores por conta de outrem acima referidas e aplicámos a mesma às estimativas de 2019 da OIT referentes ao número total de trabalhadores de cada país.

O mesmo procedimento foi seguido para obter a percentagem de mulheres que pertencem a cada categoria.

A tabela B7.2.1 fornece informações sobre a cobertura dos microdados por região, mostrando a extensão na qual foram utilizados microdados (em vez de valores imputados) para estimar a percentagem de trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores. À escala global, conseguimos estimar o número de trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores em 72 países, abrangendo cerca de 73% de todos os trabalhadores por conta de outrem do mundo.

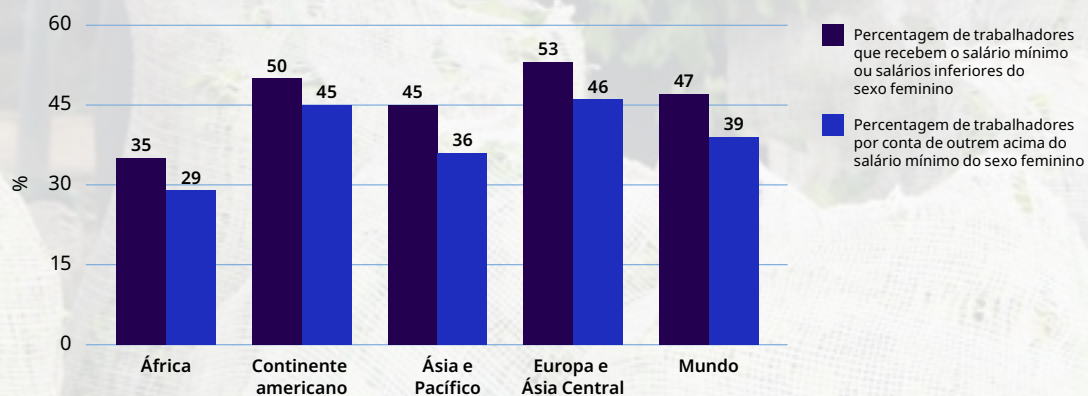
► **Quadro B7.2.1 Cobertura dos microdados da estimativa global**

Região	% da população abrangida	% de trabalhadores por conta de outrem abrangidos	N.º de países abrangidos
África	16	13	11
Continente americano	89	92	15
Estados Árabes	6	4	1
Ásia e Pacífico	60	76	14
Europa e Ásia Central	78	78	31
Mundo	57	73	72

^a Todos os conjuntos de dados utilizados fornecem informações suficientes para identificar o salário horário que os trabalhadores recebem. A maioria dos países especifica o salário mínimo por mês. Para esses países, estimámos o salário mínimo horário correspondente dividindo o salário mínimo mensal pelo número médio de semanas por mês e, em seguida, dividindo pelo número específico de horas trabalhadas por semana para um trabalhador a tempo completo nesse país. Consulte o Anexo III para obter mais detalhes sobre o processamento dos dados.



Figura 7.6 Percentagem de mulheres entre os trabalhadores por conta de outrem que ganham salários iguais ou inferiores ao salário mínimo e salários acima do salário mínimo, a nível global e por região, 2019 (percentagem)



SM = salário mínimo.

Nota: A barra azul-escura representa a percentagem de mulheres entre os trabalhadores por conta de outrem que ganham o salário mínimo ou salários inferiores, ao passo que a barra azul representa a percentagem de mulheres entre os trabalhadores com salários acima do salário mínimo. Isso significa que, à escala global, por exemplo, entre os trabalhadores por conta de outrem que recebem o salário mínimo ou salários inferiores 47% são mulheres e 53% são homens, ao passo que, entre os trabalhadores por conta de outrem com salário acima do salário mínimo, 39% são mulheres e 61% são homens. Os resultados dos Estados Árabes não foram incluídos, visto que não existem dados suficientes para produzir estimativas fiáveis para essa região.

Fonte: Estimativas da OIT.

► 7.3 Quais são as diferenças entre os sistemas legais de salário mínimo entre diferentes países?

Embora existam na grande maioria dos países de todo o mundo, os sistemas de salário mínimo divergem significativamente entre os países, apresentando níveis de complexidade de baixa a muito elevada. Alguns países têm apenas um salário mínimo que é aplicável a todos os trabalhadores do país, outros têm várias taxas de salário mínimo, que são determinadas por setor de atividade, profissão, idade do trabalhador ou área geográfica. Conforme é referido no guia *Minimum Wage Policy Guide* da OIT, os sistemas simples são mais fáceis de operar, comunicar e fazer aplicar, mas oferecem menos margem para ter em conta as circunstâncias específicas de diferentes regiões ou setores de um país (OIT 2016). Em contrapartida, os sistemas mais complexos podem adaptar-se melhor às circunstâncias de diferentes setores ou regiões, mas requerem uma maior capacidade institucional para a sua aplicação. Os sistemas demasiado complexos tendem a ser menos eficazes e, em algumas situações, podem interferir com acordos de negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores.

Globalmente, cerca de metade dos países que dispõem de um salário mínimo legal têm uma única taxa de salário mínimo nacional. Os restantes países têm sistemas mais complexos (ver figura 7.7). Na Europa, por exemplo, países como a França, Grécia, Eslovénia e Espanha têm um único salário mínimo nacional que é aplicável a todas as regiões do país e a todos (ou quase todos) os setores e grupos de trabalhadores. Outros países com um único salário mínimo nacional incluem a Argélia, o Gana e a Nigéria em África; a Argentina, a Colômbia e o Peru na América Latina; e o Nepal, a República da Coreia e o Sri Lanka na Ásia e Pacífico. Outros países, incluindo o Canadá, a China, a Índia, a Federação da Rússia e os Estados Unidos, têm sistemas de salário mínimo mais complexos, caracterizados pela existência de múltiplas taxas de salário mínimo.



Existe uma maior prevalência de taxas múltiplas de salário mínimo em África, no continente americano e na Ásia e Pacífico face à Europa e Ásia Central. FA figura 7.8 mostra que apenas 31% dos países (13 países) da Europa e Ásia Central têm mais do que uma taxa de salário mínimo, ao passo que 61% dos países do continente americano (20 países) e 53% dos países africanos (24 países) têm múltiplas taxas de salário mínimo. Contudo, é importante referir que estas estatísticas excluem os países onde os salários mínimos são fixados através de acordos coletivos, uma prática que predomina nos países europeus face a outras regiões. De realçar que 23% dos países (7 países) da Ásia e Pacífico têm sistemas de salário mínimo altamente complexos caracterizados pela existência de mais de 50 taxas de salário mínimo. Este nível de complexidade ocorre quando as taxas de salários mínimo por profissão são combinadas com taxas de salários mínimo setoriais e/ou geográficas. As figuras 7.9 e 7.10 mostram a distribuição global e regional das taxas de salário mínimo únicas e múltiplas, diferenciadas pelos critérios de aplicação



► **Figura 7.7 Número de taxas de salário mínimo em todo o mundo, 2020**

Nota: Esta figura abrange apenas os Estados-membros da OIT com um salário mínimo legal. Os países a cinzento incluem os países que não são Estados-membros da OIT, os países com salários mínimos estabelecidos por acordos de negociação coletiva.

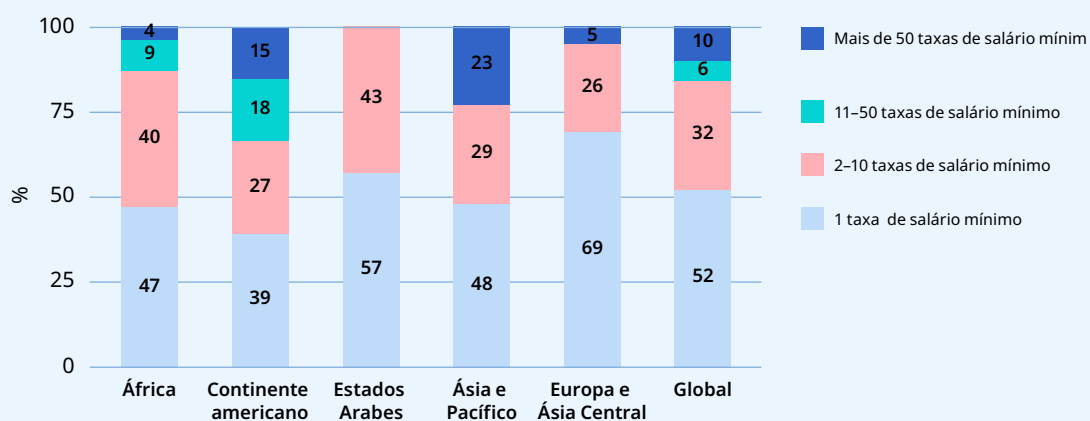
Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT.



Globalmente, cerca de metade dos países que dispõem de um salário mínimo legal têm uma única taxa nacional de salário mínimo. Os restantes países têm sistemas mais complexos.



► **Figura 7.8** Percentagem de países com taxas de salário mínimo únicas e múltiplas, globalmente e por região, 2020 (percentagem)



Nota: Esta figura cobre apenas os Estados-membros da OIT com um salário mínimo legal.

► **Figura 7.9 Mapa da distribuição global das taxas de salário mínimo únicas e múltiplas, 2020**

Nota: Esta figura cobre apenas os Estados-membros da OIT com um salário mínimo legal. Os países a cinzento incluem os países que não são Estados-membros da OIT, os países com salários mínimos estabelecidos por acordos de negociação coletiva e os países sem salário mínimo. "Sistema misto" refere-se a sistemas caracterizados por uma combinação de taxas de salário mínimo de acordo com a profissão, a região e/ou o setor. A categoria "por região" inclui países com e sem um nível salarial mínimo nacional.

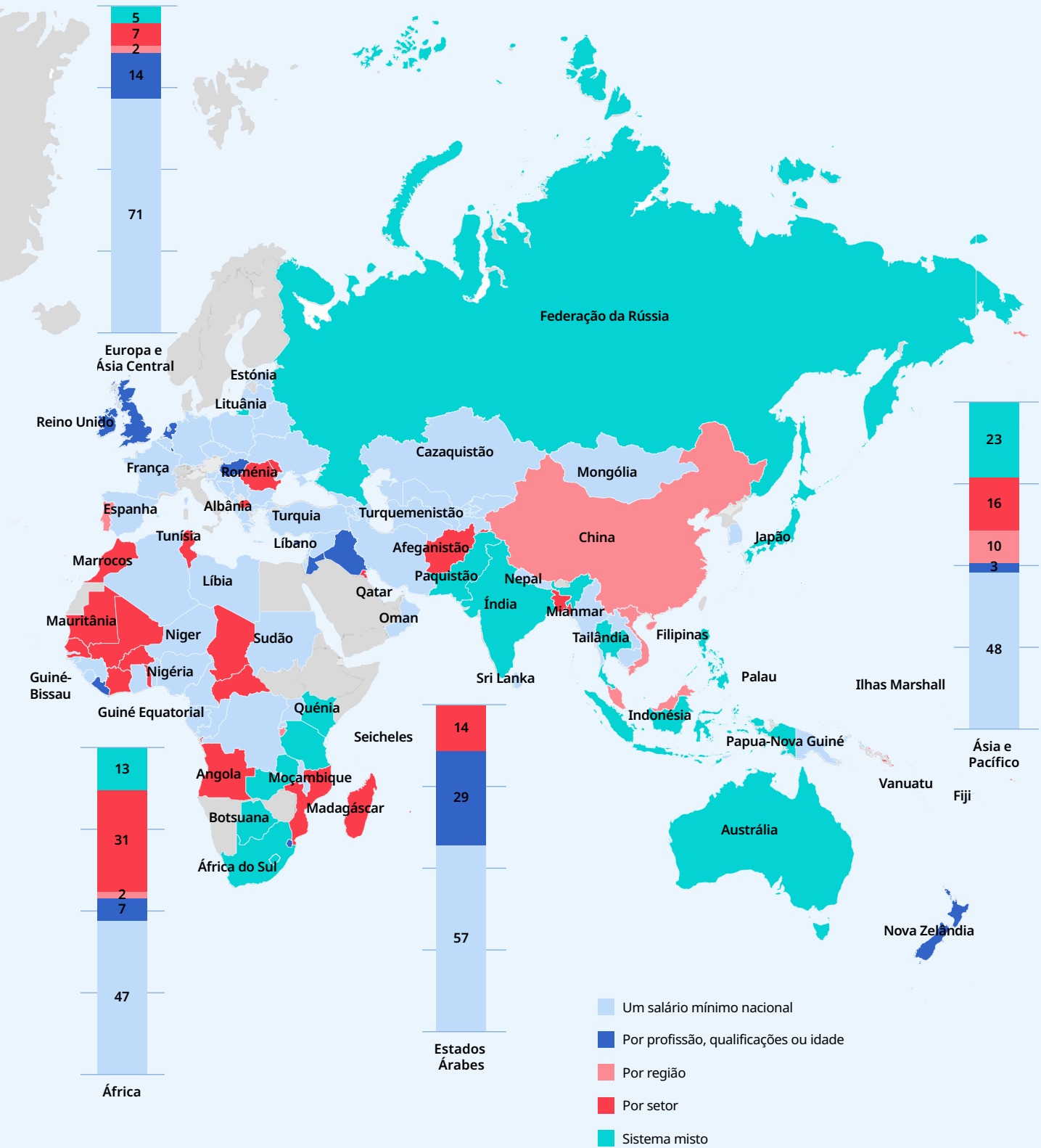
Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT.



► **Figura 7.10 Distribuição das taxas de salário mínimo únicas e múltiplas, a nível global e por região, 2020 (percentagem)**

Nota: Esta figura cobre apenas os Estados-membros da OIT com um salário mínimo legal. "Sistema misto" refere-se a sistemas caracterizados por uma combinação de taxas de salário mínimo de acordo com a profissão, a região e/ou o setor. A categoria "por região" inclui países com e sem um nível salarial mínimo nacional.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT.



Entre os países com múltiplas taxas, alguns têm taxas de salário mínimo diferentes para diferentes setores de emprego. Em África, existem 14 países, que representam 31% dos países com salário mínimo legal, que têm taxas de salário mínimo setoriais. A maioria desses países, incluindo Burkina Faso, Chadee, Costa do Marfim, Madagáscar, Mali, Marrocos, Senegal e Togo, têm duas taxas de salário mínimo: uma taxa para a agricultura (SMAG) e outra para todos os restantes setores (SMIG).⁶ Na América Latina, países como o Equador, Salvador, Guatemala, Honduras e Nicarágua têm múltiplas taxas de salário mínimo setoriais, desde três amplos agrupamentos na Guatemala até 21 categorias mais específicas no Equador. Na Ásia e Pacífico, o Bangladesh é um dos poucos exemplos onde os salários mínimos são fixados exclusivamente de acordo com o setor de atividade. Na Europa e Ásia Central, a Macedónia do Norte tem uma taxa de salário mínimo mais baixa para os trabalhadores da indústria têxtil e do couro, ao passo que a Roménia tem taxa diferente para os trabalhadores do setor da construção.

Em alguns casos, os países têm taxas de salário mínimo diferentes para áreas geográficas diferentes, os quais podem corresponder a regiões, províncias ou cidades. Estas diferenças podem refletir diferenças regionais significativas no custo de vida, desenvolvimento económico e situação do mercado de trabalho dentro do mesmo país. Os países onde os níveis de salário mínimo diferem apenas por região incluem o Canadá, a China, a Malásia, Portugal,⁷ os Estados Unidos e o Vietname. Nos Estados Unidos, um patamar de salário mínimo nacional é combinado com o âmbito aplicável para fixar taxas de salário mínimo regionais mais elevadas. Neste caso, conforme é apresentado na figura 7.11, o salário mínimo federal foi fixado em 7,25 US\$ por hora e não é ajustado desde 2009. Contudo, em 2020, 29 estados juntamente com o Distrito de Columbia, Guam e as Ilhas Virgens Americanas têm salários mínimos fixados acima do salário mínimo federal, com valores entre os 8,25 US\$ por hora no Guam e 15 US\$ por hora no Distrito de Columbia. Na China, por outro lado, não existe um patamar para o salário mínimo nacional e os níveis de salário mínimo são fixados pelos governos locais. A figura 7.12 mostra que, em 2019, o salário mínimo era 65% mais elevado em Xangai, onde é aplicada a taxa de salário mínimo mais elevada, do que em Qinghai, onde é a mais baixa. Embora em algumas províncias, tais como Pequim, Xangai ou Tianjin, exista apenas uma taxa de salário mínimo, na maior parte das províncias existem múltiplas taxas de salário mínimo. Por exemplo, na província de Guangdong existem 5 taxas de salário mínimo diferentes que abrangem 21 municípios. Do mesmo modo, no Canadá, cada província e território fixa o seu próprio salário mínimo e não existe qualquer nível salarial mínimo nacional.

Em alguns países, diferentes salários mínimos são fixados para diferentes tipos de empregos, níveis de qualificações ou faixas etárias. Na Europa, 14% dos países fixaram diferentes salários mínimos de acordo com a profissão, o nível de qualificações ou a idade. Por exemplo, na Irlanda, no Luxemburgo, nos Países Baixos e no Reino Unido diferentes salários mínimos são aplicáveis a diferentes faixas etárias. Outros países têm uma multiplicidade de taxas de salário mínimo de acordo com as profissões. A Costa Rica, por exemplo, tem 14 taxas segundo as profissões, das quais 5 são fixados sob a forma de taxas de salário ao dia e 9 como taxas ao mês (figura 7.13).

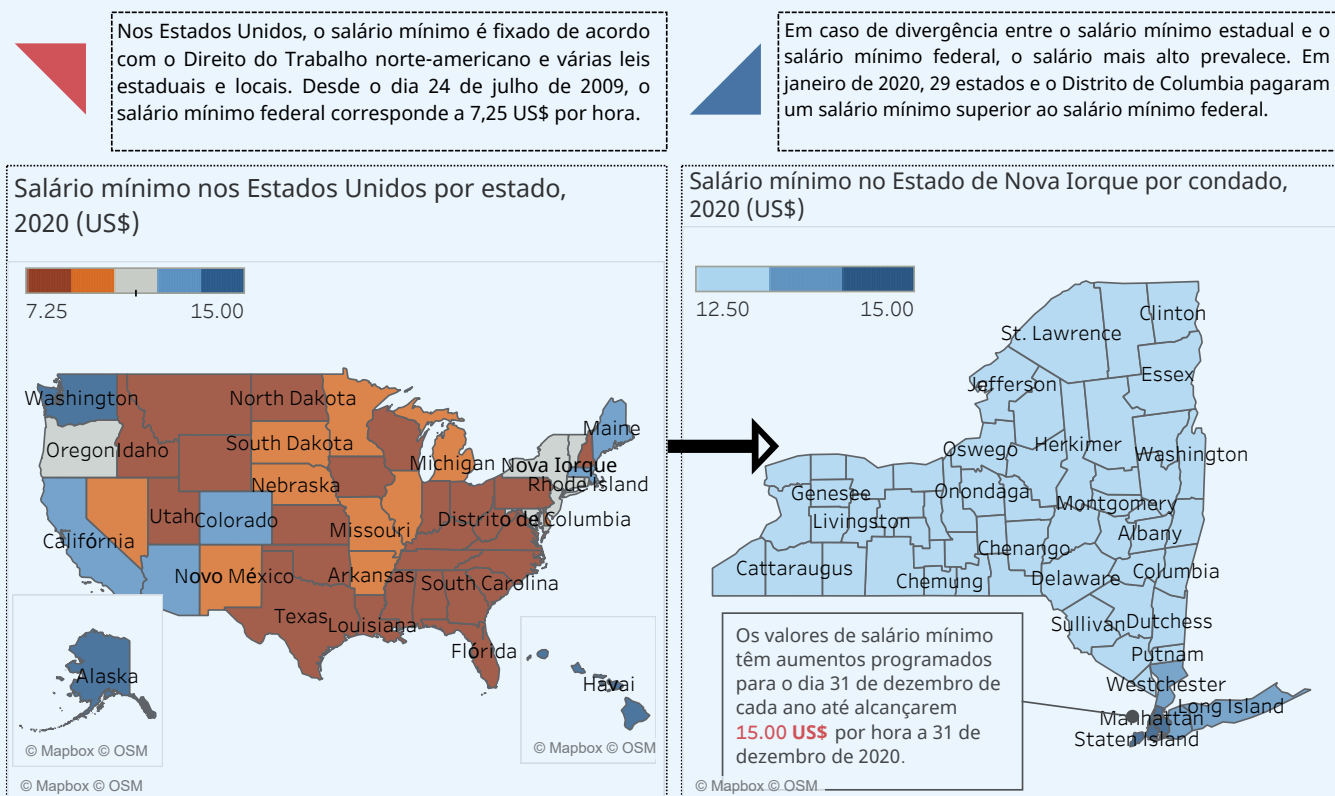
⁶ As abreviaturas correspondem aos acrónimos franceses para, respetivamente, *salaire minimum agricole garanti* (salário mínimo para trabalhadores agrícolas) e *salaire minimum interprofessionnel garanti* (salário mínimo interprofissional garantido).

⁷ Em Portugal, existe um salário mínimo diferente para as regiões dos Açores e da Madeira.

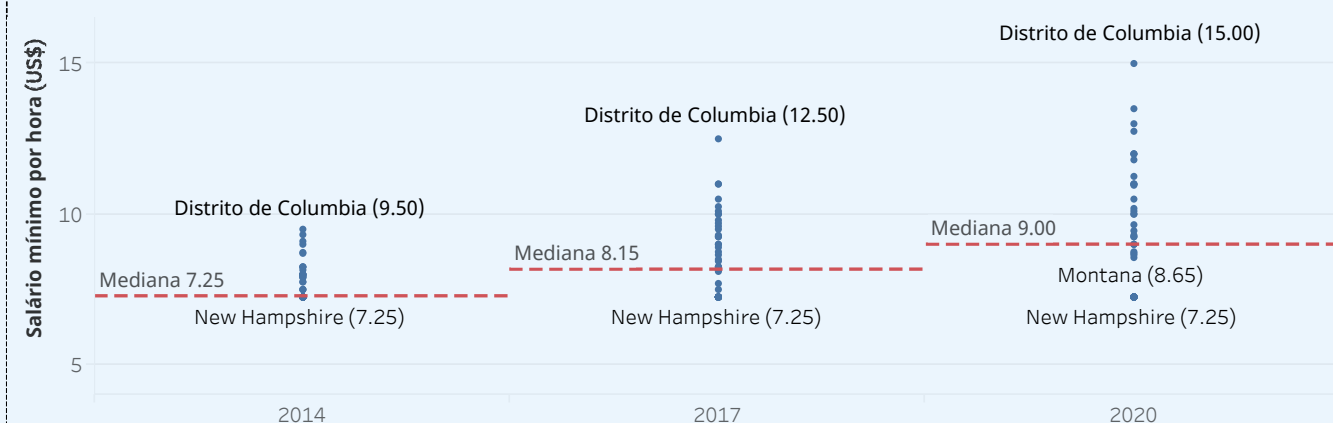
Por último, em alguns países, as taxas de salário mínimo por profissão são combinadas com taxas setoriais ou geográficas, dando origem a sistemas mais complexos com uma multiplicidade de taxas. Estes sistemas, a que chamamos sistemas mistos, estão presentes em 20 países de todo o mundo, incluindo o Brasil, a Índia, a Indonésia, a Federação da Rússia e a África do Sul. Como sucede no caso das taxas regionais, estes sistemas são por vezes combinados com um patamar de salário mínimo nacional. Os exemplos de países com sistemas mistos supra referidos são ilustrados nas figuras 7.14–7.18. Outros países onde as taxas de salário mínimo variam por região e setor incluem o Japão, o Paquistão e as Filipinas

- ▶ **No Brasil (figura 7.14), desde o ano 2000, cada estado pode determinar de forma autónoma o seu próprio salário mínimo acima do nível nacional, que foi fixado para 998 reais em 2019.** Atualmente, cinco estados, todos situados no sudeste do país, adotaram salários mínimos mais altos. Os estados podem igualmente estabelecer diferentes taxas de salário mínimo para diferentes categorias de trabalhadores. Por exemplo, em 2019, existiam nove taxas de salário mínimo diferentes no Rio de Janeiro, desde 1.238 reais para trabalhadores agrícolas até 3.159 reais para advogados. No Paraná existiam seis taxas de salário mínimo diferentes; no Rio Grande, cinco; em São Paulo, três e em Santa Catarina, quatro.
- ▶ **Na Índia (figura 7.15), antes da reforma mais recente concebida para alargar a cobertura do salário mínimo através de um “nível de salário mínimo” nacional e universal e para reduzir o número de taxas de salário mínimo, cada estado fixava diferentes taxas de salário mínimo para os trabalhadores para cada profissão e para emprego “especificamente previsto”** Esta situação deu origem a mais de 1.915 taxas de salário mínimo de acordo com as profissões ao nível dos estados e 48 salários mínimos ao nível central, de acordo com o Inquérito Económico de 2019–20 (Índia, Ministério das Finanças 2020), que abrangeu dois terços de todos os trabalhadores por conta de outrem. A implementação do Código de Salários irá reduzir o número de taxas de salário mínimo para 4 no mínimo e 12 no máximo por estado (Estupiñan, Satpathy e Malick 2020) e tem como objetivo tornar o processo de fixação de salários mais eficiente e dinâmico na Índia.
- ▶ **Na Indonésia (figura 7.16), não existe qualquer nível de salário mínimo nacional e a fixação de salários mínimos é descentralizada, o que permite estabelecer salários mínimos por província e distrito.** Muitas províncias fixaram um salário mínimo básico que é aplicável a todos os setores (OIT 2015). Contudo, as províncias têm o direito de fixar salários mínimos separados para cada setor. Várias províncias fixaram salários mínimos setoriais para a agricultura, serviços de utilidade pública (*utilities*) e várias atividades económicas (indústria extrativa, transformadora, florestal e da borracha, entre outras), o que deu origem a múltiplas taxas de salário mínimo que variam consideravelmente.
- ▶ **Na Federação Russa (figura 7.17), existe um salário mínimo federal que é aplicável a todos os grupos de trabalhadores, independentemente da idade, profissão ou setor de atividade.** Desde setembro de 2007, as regiões têm o direito de definir os seus próprios salários mínimos regionais, que podem ser específicos para cada setor, desde que estejam acima do limiar federal.
- ▶ **Na África do Sul (figura 7.18), antes da introdução do salário mínimo nacional de 20 rands por hora em 2019, as taxas do salário mínimo eram fixados apenas para diferentes profissões dentro de um número limitado de setores e para três áreas geográficas.** A Figura 7.18 oferece um resumo visual dos efeitos do salário mínimo nacional recentemente implementado em profissões selecionadas. Deve-se também realçar que os salários de alguns setores (sobretudo o trabalho doméstico e agrícola) irão demorar algum tempo até atingirem o patamar mínimo de 20 rands por hora.

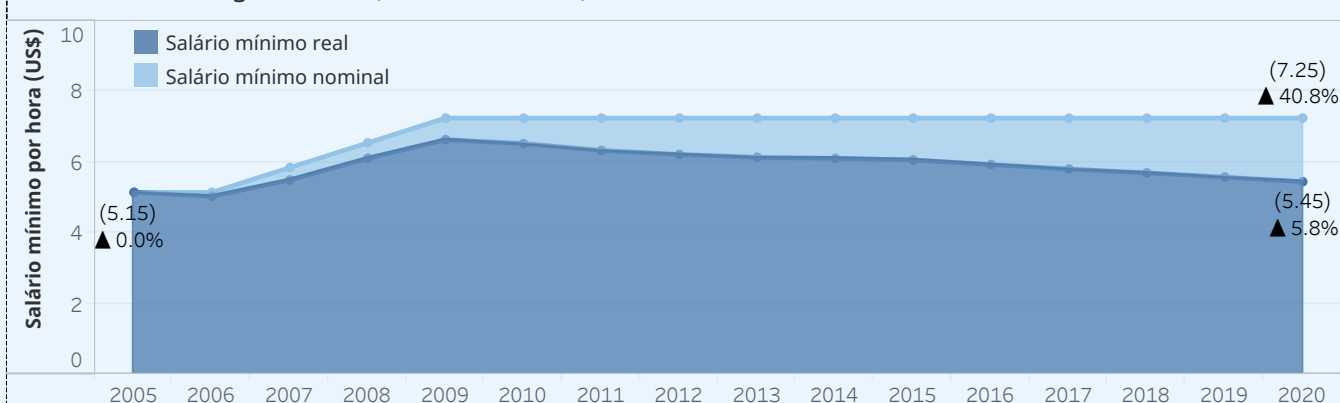
► **Figura 7.11 O sistema de salário mínimo nos Estados Unidos (níveis mínimos por estado, 2005–20)**



Salário mínimo fixado por estado, anos selecionados



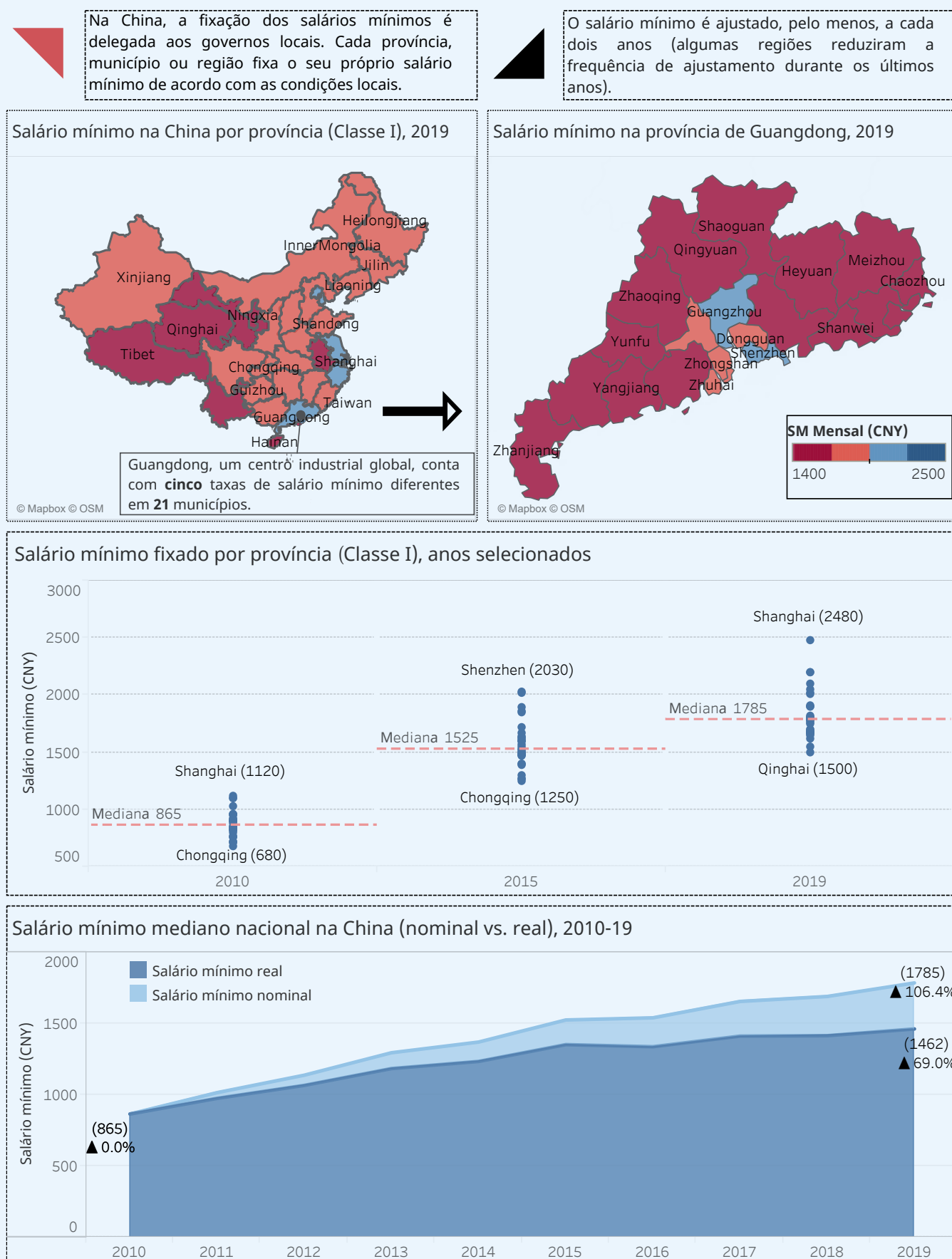
Salário mínimo legal federal (nominal vs. real), 2005–20



Nota: Em 21 estados, o salário mínimo corresponde a 7,25 US\$ por hora, porque não existe qualquer salário mínimo do estado ou porque o salário mínimo do estado foi fixado para o mesmo nível que o salário mínimo federal.

Fonte: US Department of Labor; New York State Department of Labor.

► **Figura 7.12 O sistema de salário mínimo na China (níveis mínimos por província, 2010-19)**



CNY = yuan.

Nota: A Classe I refere-se ao salário mínimo mais alto de cada província. Na província de Guangdong existem quatro taxas de salário mínimo regionais e a cidade de Shenzhen fixa o seu próprio salário mínimo de forma independente.

Fonte: China, Ministério de Recursos Humanos e Segurança Social.

► **Figura 7.13 O sistema de salário mínimo na Costa Rica (níveis mínimos por profissão, 2010-20)**

TAXAS DE SALÁRIO MÍNIMO

O número de taxas de salário mínimo foi reduzido de 520 em 1982 para 14 categorias profissionais em 2020. Existe igualmente uma taxa mais baixa que é aplicável aos trabalhadores domésticos.

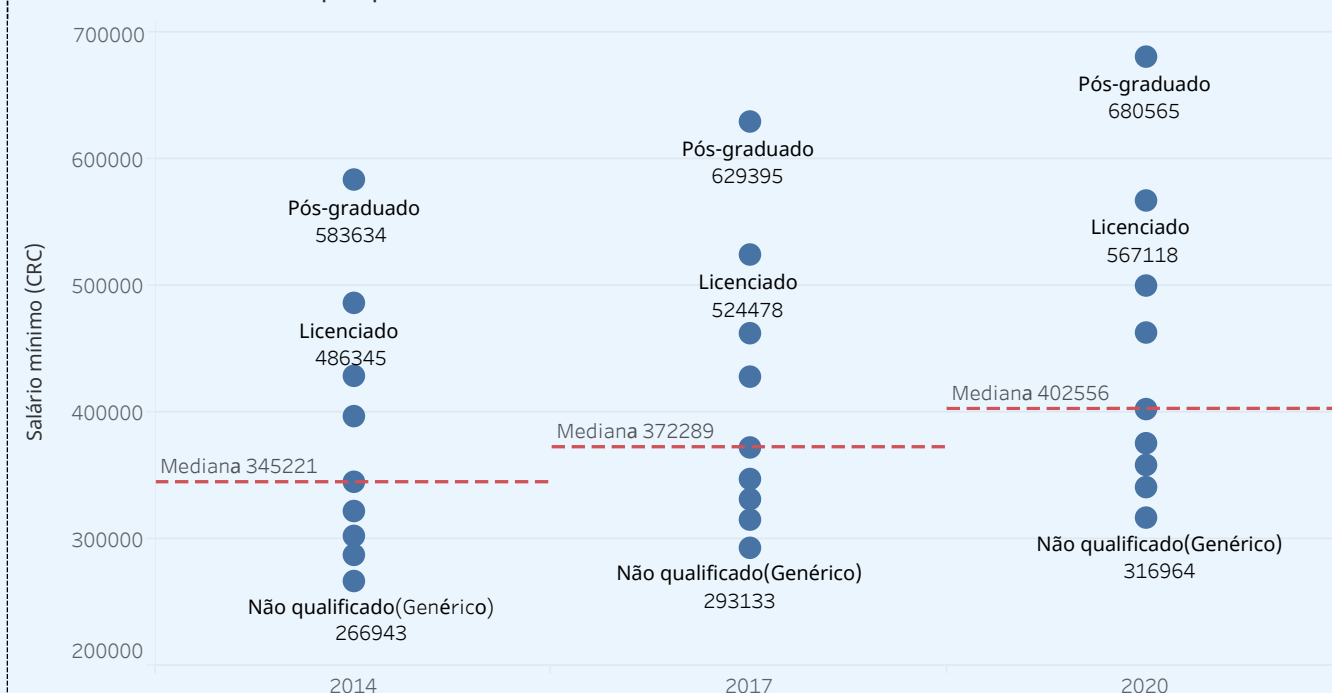
CUMPRIMENTO

A Campanha de Salário Mínimo Nacional teve lugar em 2010, com uma nova linha telefónica direta através da qual os trabalhadores podem comunicar violações da legislação salarial.

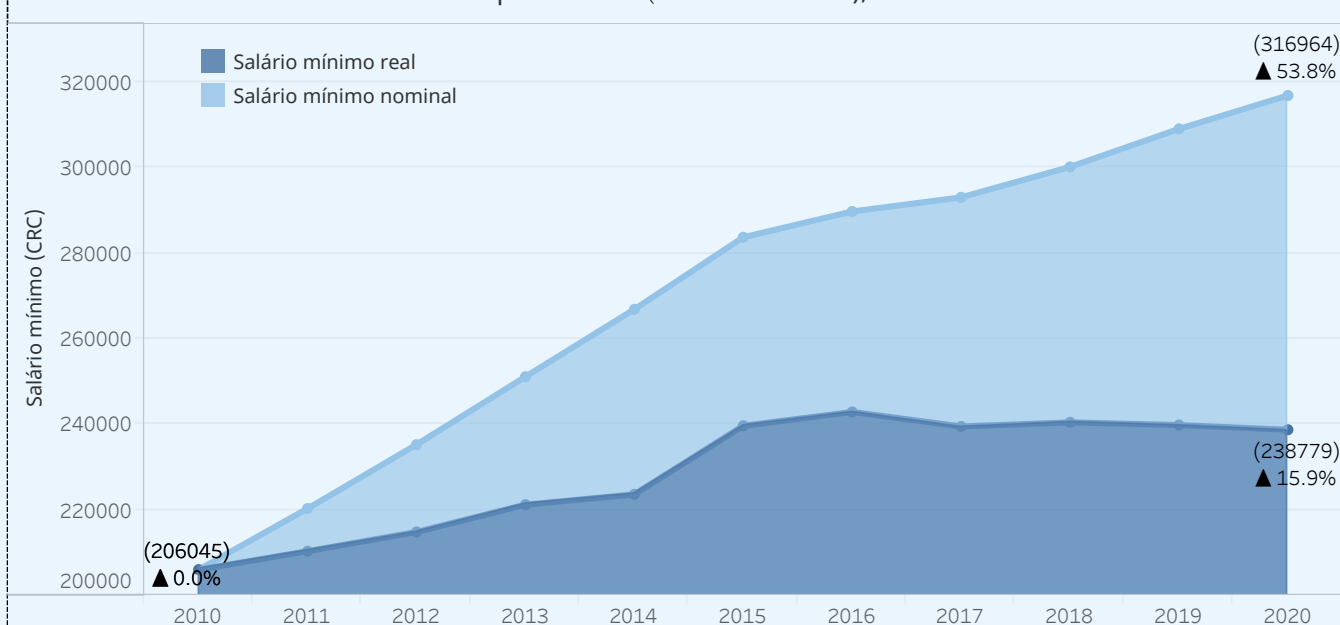
AJUSTAMENTO

O governo aumenta o salário mínimo anualmente de acordo com a inflação, conjuntamente com uma percentagem do anterior crescimento económico, sujeito a uma cláusula de exclusão.

Salário mínimo definido por profissão, anos selecionados



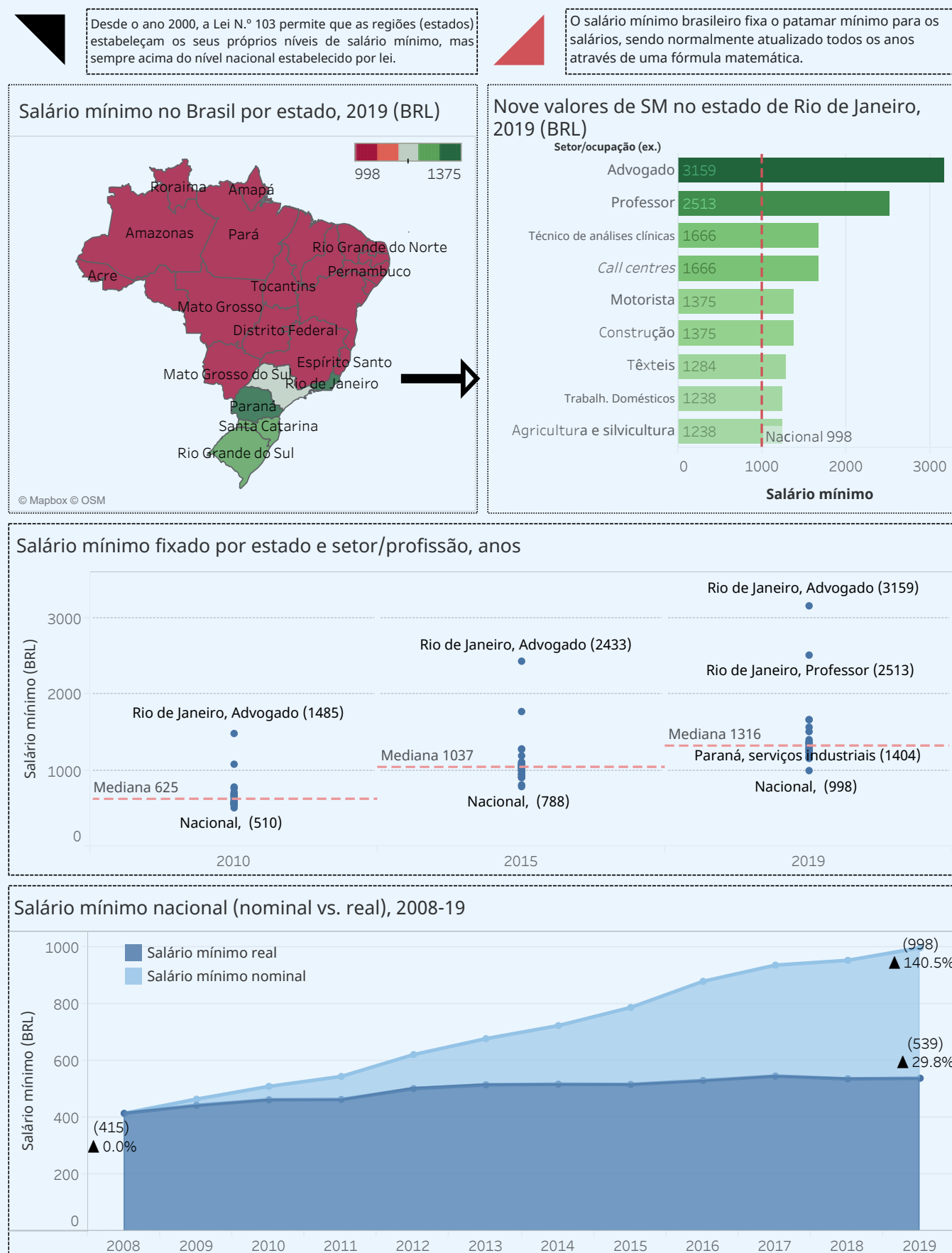
Salário mínimo de trabalhadores não qualificados (nominal vs. real), 2010-20



CRC = Costa Rican colones.

Fonte: Costa Rica, Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

► **Figura 7.14 O sistema de salário mínimo no Brasil (níveis mínimos por estado, 2008-19)**



BRL = real. SM = salário mínimo. **Source:** Brazil,

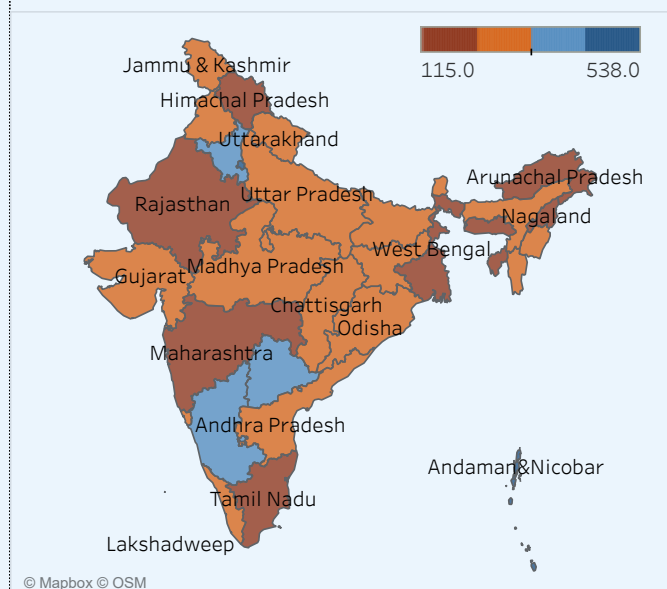
Fonte: Brasil, Ministério do Trabalho e Emprego.

► **Figura 7.15 O sistema de salário mínimo na Índia (níveis mínimos por estado, 2008-19)**

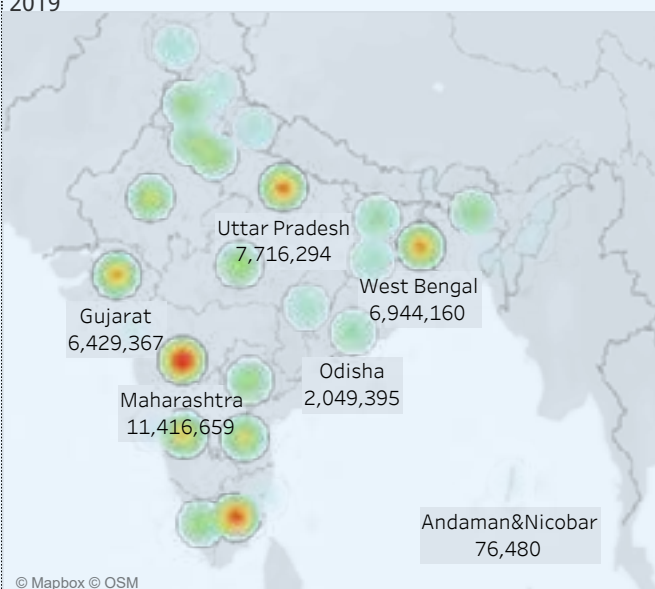
As amplas variações dos valores do salário mínimo não afetam apenas os trabalhadores não qualificados. As variações entre os estados no número de valores de salário mínimo em vigor indicam o nível elevado de complexidade do sistema de salário mínimo da Índia.

Na Índia, a reforma em curso foi concebida para alargar a cobertura do salário mínimo através de um "patamar salarial mínimo" nacional universal e reduzir o número de taxas de salário mínimo para 4 no mínimo e 12 no máximo por estado. Um nível salarial mínimo com base nas necessidades ao nível nacional ou regional foi também proposto.

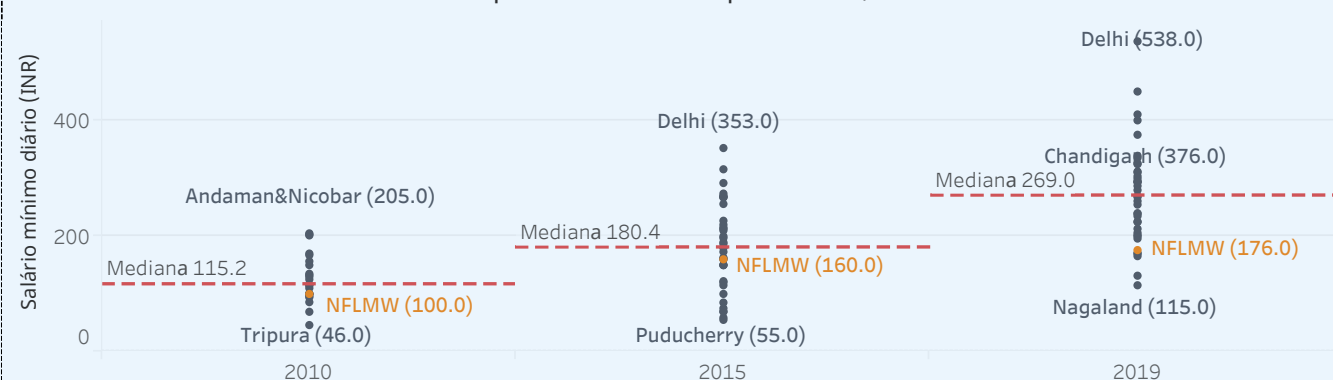
SM de trabalhadores não qualificados por estado, 2019 (INR)



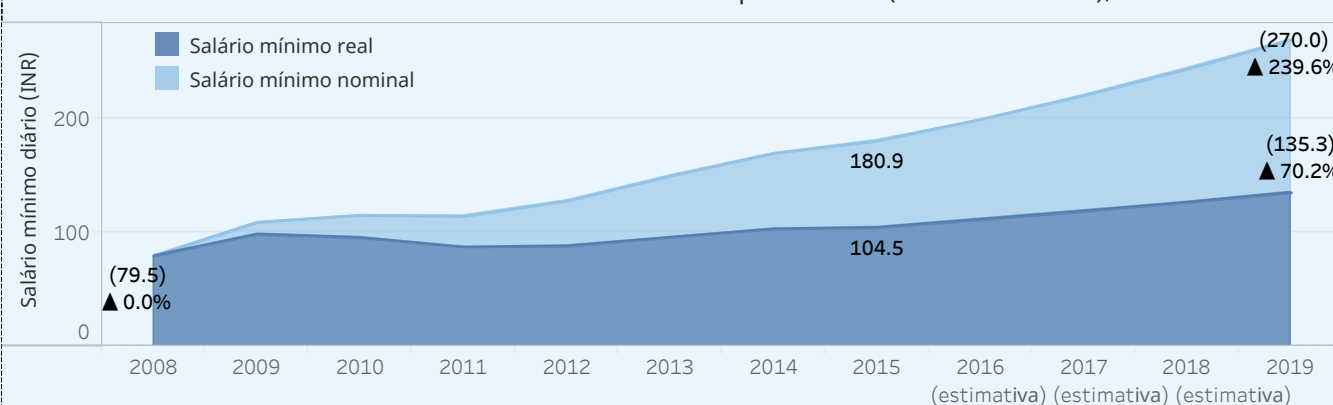
Densidade de emprego por conta de outrem na Índia, 2019



Salário mínimo de trabalhadores não qualificados fixado por estado, anos selecionados



Salário mínimo mediano nacional dos trabalhadores não qualificados (nominal vs. real), 2008-19

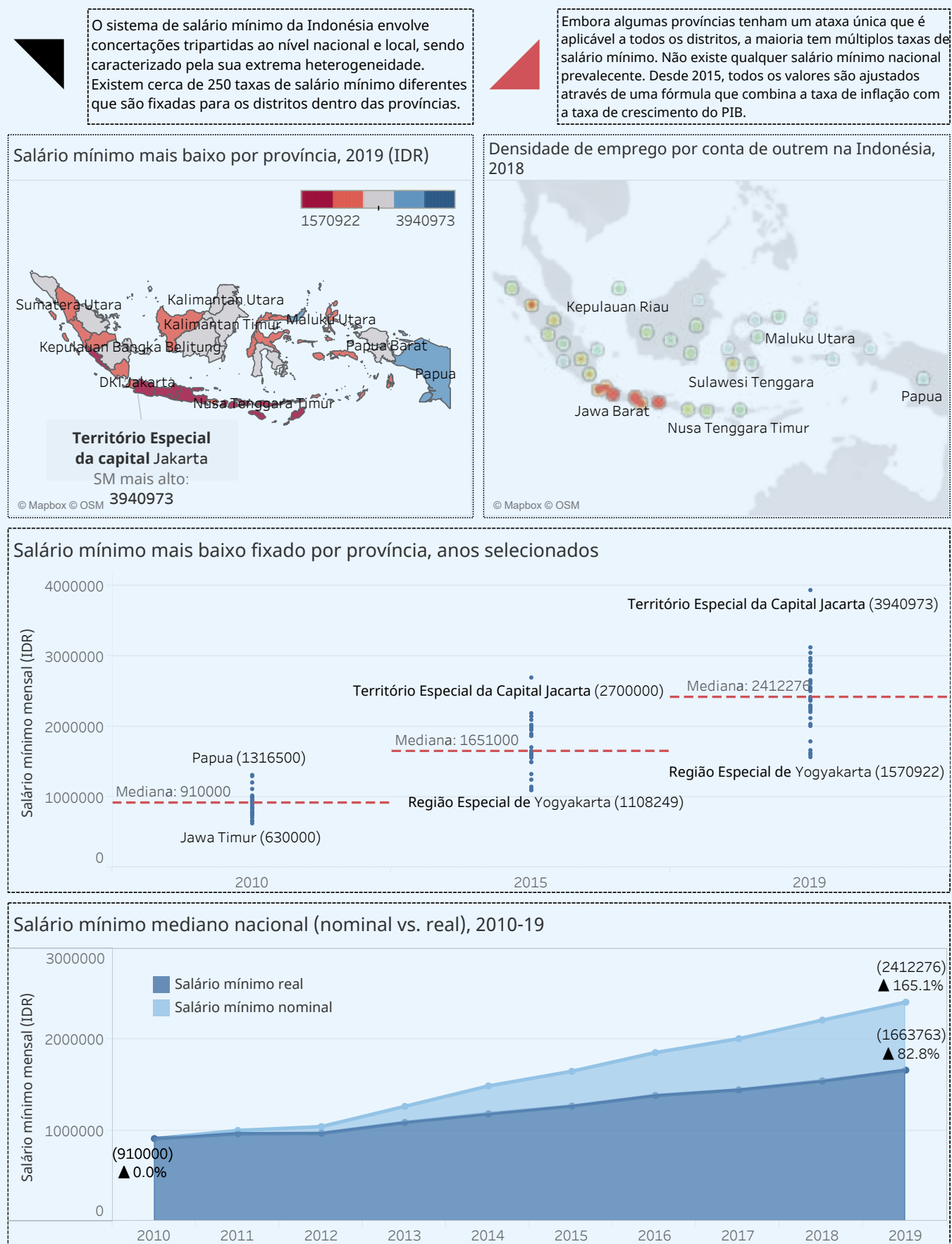


INR = rupia indiana. SM = salário mínimo. SMNB = salário mínimo nacional básico (indicativo de nível salarial mínimo nacional não vinculativo).

Nota: Foi realizada uma imputação linear para os anos de 2016, 2017 e 2018, visto que não estavam disponíveis dados individualizados sobre a evolução do salário mínimo mediano dos trabalhadores não qualificados durante esses anos.

Fonte: Índia, Serviços do Trabalho; Ministérios das Finanças e Ministério de Estatísticas e Implementação de Programas.

► **Figura 7.16 O sistema de salário mínimo na Indonésia (níveis mínimos por estado, 2010-19)**



IDR = rupia indonésia. SM = salário mínimo.

Fonte: Indonésia, Ministério do Trabalho e da Transmigração; Estatísticas da Indonésia.

► **Figura 7.17 O sistema de salário mínimo na Federação Russa (níveis mínimos por profissão, 2008-20)**

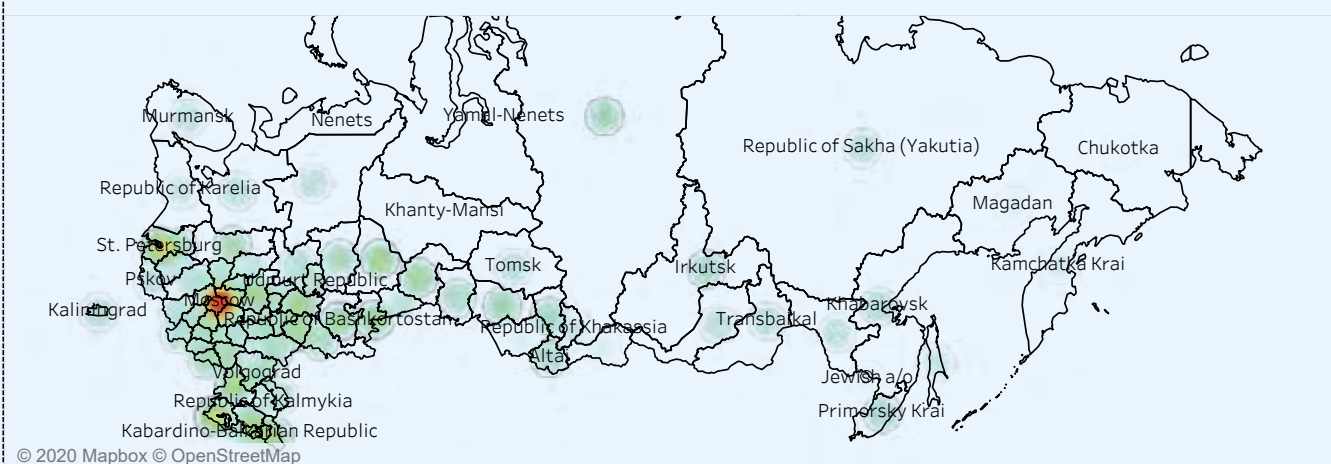
Em muitas regiões, o salário mínimo federal é multiplicado por um multiplicador regional, que varia entre 1,15 e 2, podendo existir variações adicionais dentro das regiões. As regiões e cidades também podem fixar os seus próprios níveis para setores específicos.

Nos últimos 20 anos, a frequência de ajustamento tem sido anual, exceto em 2001, 2005, 2016 e 2018, quando o salário mínimo foi ajustado duas vezes, e em 2008, 2010 e 2012, quando o salário mínimo não foi ajustado.

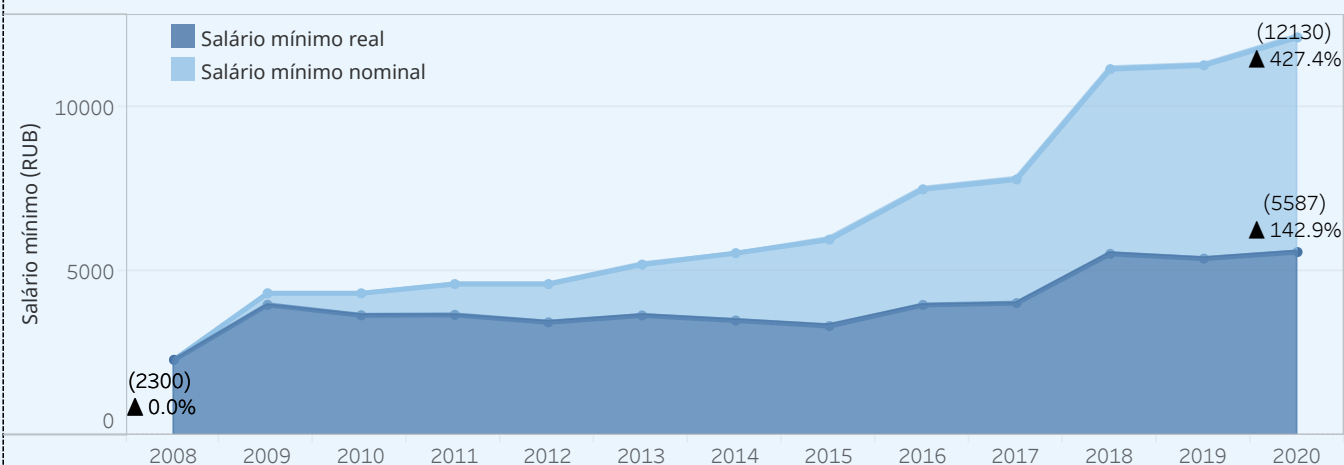
Salário mínimo na Federação Russa por região, janeiro de 2020



Densidade da população ativa na Federação Russa, 2019



Salário mínimo federal da Rússia (nominal vs. real), 2008-20



RUB = rublo.

Nota: As taxas do salário mínimo referem-se às taxas do setor privado.

Fonte: Federação Russa, Serviço de Segurança Federal; Portal Federal de Projetos de Lei e Propostas de Regulamentos. A visualização dos níveis de salário mínimo nas entidades constituintes da Federação Russa baseia-se em materiais preparados por consultores e especialistas.

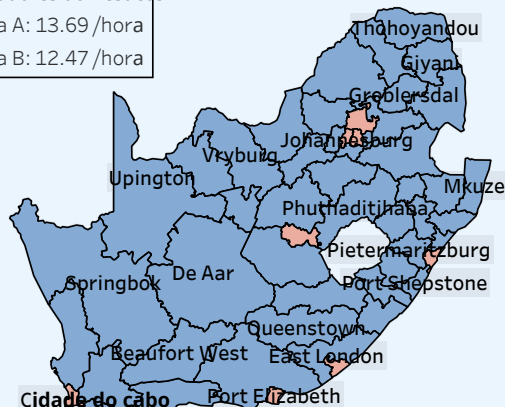
► **Figura 7.18 O sistema de salário mínimo na África do Sul**
(níveis mínimos, setores selecionados, por região, antes e depois de 2019)

A África do Sul tem múltiplos salários mínimos de acordo com os setores, as profissões e as regiões. Em algumas indústrias, concelhos de negociações. Em algumas indústrias, concelhos de negociação e/ou determinações setoriais regulam os salários mínimos dos trabalhadores.

O novo salário mínimo nacional da África do Sul entrou em vigor em janeiro de 2019 com um valor de 20 ZAR (1,42 US\$) por hora, o que equivale a 3.500 ZAR por mês. O novo SMN subiu para 20,76 ZAR por hora (3.633 ZAR por mês) em março de 2020.

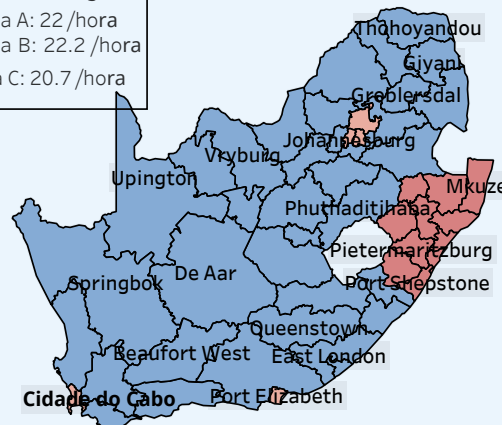
Salário mínimo dos trabalhadores domésticos (>27 horas/semana) e do setor de prestação de serviços de limpeza, antes de 2019 (ZAR)

Trabalhadores domésticos
 Área A: 13.69 /hora
 Área B: 12.47 /hora



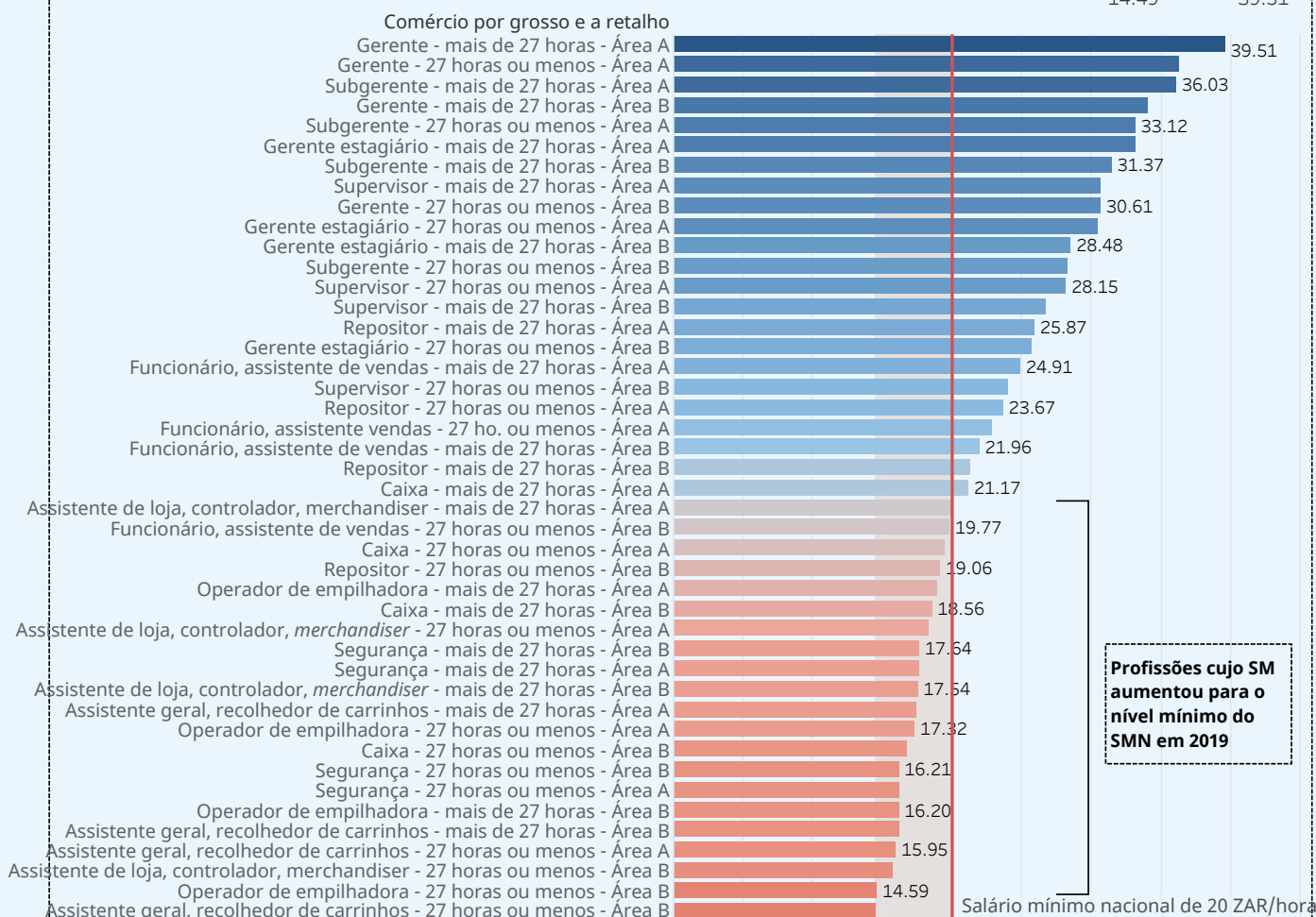
© 2020 Mapbox © OpenStreetMap

Contract cleaning
 Área A: 22 /hora
 Área B: 22.2 /hora
 Área C: 20.7 /hora



Salários mínimos, profissões selecionadas no comércio por grosso e a retalho, antes de 2019 (ZAR)

14.49 39.51



SM = salário mínimo. SMN = salário mínimo nominal. ZAR = rand.

Fonte: África do Sul, Departamento do Emprego e Trabalho.

► 7.4 Três condições essenciais para que os salários mínimos reduzam a desigualdade

Existem provas de que os salários mínimos reduzem a desigualdade e, se for esse o caso, sob que condições podemos maximizar esse efeito? Durante as duas últimas décadas, um número crescente de publicações analisaram as evidências empíricas da ligação entre os salários mínimos e a desigualdade de rendimento. A maioria dos analistas considera que níveis mínimos de salários têm a capacidade de reduzir tanto a desigualdade salarial como a desigualdade de rendimento, tanto nas economias avançadas como nos países em desenvolvimento. A revisão de publicações resumida na caixa 7.3 oferece provas de que, na maioria dos casos, os salários mínimos podem ter um efeito positivo sobre a igualdade, através do aumento dos ganhos relativos dos trabalhadores com baixos salários, embora a diferentes graus. Conforme foi demonstrado na secção anterior, os sistemas de salário mínimo apresentam variações significativas entre os países e podem ser altamente complexos. Uma variação da mesma amplitude pode ser observada nas estruturas dos mercados de trabalho em que os salários mínimos são implementados.

► Caixa 7.3 A ligação empírica entre os salários mínimos e a desigualdade de rendimento

Nos Estados Unidos, vários estudos chegaram à conclusão de que os salários mínimos contribuem para a redução da desigualdade. Por exemplo, Card e Krueger (1995) verificaram que os aumentos do salário mínimo federal travaram e inverteram temporariamente a tendência de crescimento da desigualdade de rendimento nos Estados Unidos desde finais da década de sessenta. Outro estudo (Lee 1999) utilizou dados da população de consumidores de 1979 a 1989 para analisar a forma como o declínio do poder de compra do salário mínimo influenciou a desigualdade de rendimento e descobriu que a erosão do salário mínimo explicava, pelo menos, 70% do crescimento da desigualdade, tanto nos homens como nas mulheres. Mais recentemente, Engelhardt e Purcell (2018) investigaram o impacto do salário mínimo sobre a desigualdade de ganhos anuais nos Estados Unidos de 1981 a 2016. Chegaram à conclusão de que um aumento usual do salário mínimo estava associado a um aumento de 13,2% nos ganhos anuais dos trabalhadores que recebem o salário mínimo, tendo como resultado uma redução da desigualdade de 1,85% na parte inferior da distribuição de ganhos anuais. Estes resultados encontram-se em linha com os resultados obtidos por Levin-Waldman e Lerman (2017), os quais descobriram que os estados norte-americanos com salários mínimos mais altos tinham menos probabilidades de apresentar níveis elevados de desigualdade de rendimento. Outro estudo mais recente (Dube 2019) utilizou uma estratégia diferente de estimação para avaliar o impacto dos salários mínimos sobre a desigualdade nos Estados Unidos. Especificamente, através de estimativas da elasticidade dos rendimentos das famílias no que diz respeito ao salário mínimo, o autor obteve provas sólidas de que salários mínimos mais altos dão origem a aumentos de rendimento no extremo inferior da distribuição de rendimentos das famílias, reduzindo a desigualdade de rendimento e mitigando a pobreza.

Na Europa, vários estudos determinaram que a erosão dos salários mínimos está correlacionada com aumentos consideráveis da desigualdade total (Beramendi e Rueda 2014; Checchi e García-Peñalosa 2008). Segundo Jaumotte e

Osorio Buitron (2015), nos Países Baixos, durante o período de 1980–2010, uma descida de 16,5% no salário mínimo contribuiu para um aumento de 2,4% da desigualdade, de acordo com a medida do coeficiente de Gini. Na Roménia, Militaru *et al.* (2019) realizaram uma análise da distribuição de rendimentos baseada em duas simulações, utilizando os dados de um inquérito aos agregados familiares de 2013. Ambas as abordagens produziram conclusões semelhantes, indicando que o salário mínimo tende a reduzir a desigualdade salarial (sobretudo nas mulheres, que estão sobre-representadas entre os trabalhadores por conta de outrem com salários mais baixos) e que os rendimentos disponíveis dos agregados familiares passam a ser menos desiguais quando o salário mínimo é aumentado.

Alguns estudos sugerem que a relação entre o salário mínimo e a desigualdade não é linear. Um desses estudos (Litwin 2015) calibrou um modelo econométrico, analisando uma vasta gama de determinantes de desigualdade, para investigar o papel desempenhado pelos salários mínimos, utilizando um painel de 17 países-membros da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) durante o período de 1980–2010. Embora este estudo tenha concluído que os aumentos do salário mínimo levaram a uma redução da desigualdade de rendimento, a relação estimada não foi linear. Efetivamente, o autor sublinha que quando os salários mínimos são fixados para além de um “valor de eficácia máxima”, o retorno equitativo diminui e os efeitos positivos dos salários mínimos começam a ser revertidos. Analogamente, Karakitsios e Matsaganis (2018) consideram que a desigualdade desce quando os salários mínimos são aumentados, mas que o efeito redistributivo é consideravelmente mais fraco quando o salário mínimo é fixado acima de um nível ideal.

Embora possamos observar um cenário semelhante nos países em desenvolvimento, uma preocupação adicional para muitos desses países é a prevalência da economia informal. Em alguns casos, a informalidade representa até 80% da população ativa do país, o que significa que um número elevado de trabalhadores pode ser excluído de

Os restantes pontos da presente secção e os três capítulos seguintes (Capítulos 8–10) serão dedicados aos três fatores-chave que influenciam em que medida o salário mínimo consegue atingir todo o seu potencial redistributivo:

- O primeiro fator inclui a extensão da *cobertura legal* e o *nível de cumprimento*. A combinação destes fatores pode ser designada por “eficácia” dos salários mínimos. Embora os salários mínimos sejam praticamente omnipresentes, em muitas situações, a cobertura legal é demasiado restritiva e exclui aqueles que mais necessitam de proteção laboral, tais como os trabalhadores domésticos, os trabalhadores agrícolas, trabalhadores domiciliários e outros grupos de trabalhadores pertencentes ao extremo inferior da distribuição salarial. Nestas situações, os salários mínimos podem ajudar a reduzir a desigualdade e a pobreza, porém, o seu impacto é limitado pelo facto de uma grande proporção dos trabalhadores não estarem cobertos pelo salário mínimo (consulte, por exemplo, Marinakis e Bueno 2014; Gindling 2018). Outra determinante da eficácia do salário mínimo - e, por conseguinte, do seu potencial impacto sobre a desigualdade - é o nível de cumprimento que, por sua vez, está estreitamente relacionado com o nível de informalidade do país. Na verdade, quando a informalidade é elevada e os serviços de inspeção do trabalho são frágeis, as taxas de incumprimento podem ser extremamente altas. Esta situação é particularmente notória nos países de baixo rendimento, onde os trabalhadores por conta de outrem com salários inferiores ao salário mínimo são sobretudo trabalhadores da economia informal (consulte a secção 8.3 infra).



qualquer apoio fornecido pelo salário mínimo. Além disso, a capacidade da promulgar e fazer aplicar a legislação do trabalho, incluindo a legislação relativa a salários mínimos, tende a ser mais fraca nos países em desenvolvimento. Contudo, em alguns casos, a implementação de um salário mínimo no setor formal pode desencadear aumentos salariais no setor informal através daquilo a que chamamos o “efeito farol”, reduzindo assim a desigualdade de rendimento. Este efeito foi demonstrado por um estudo com um painel de 19 países da América Latina durante o período de 1997–2001 (Kristensen e Cunningham 2006). Os autores verificaram que os salários mínimos aumentaram os salários no extremo inferior da distribuição de ganhos e, em geral, estavam associados a uma dispersão de ganhos mais baixa, visto que os salários mínimos fizeram subir os ganhos tanto no setor formal como no setor informal. Outro estudo dedicado aos países da América Latina (Cornia 2012) salientou que os aumentos dos salários mínimos legalmente estabelecidos ao longo da década anterior tinham reduzido a disparidade entre os ganhos mínimos e médios, tendendo a equilibrar a distribuição de ganhos no setor informal e no setor formal.

As evidências empíricas provenientes das economias emergentes sugerem que os salários mínimos podem efetivamente reduzir a desigualdade nesses países. Um estudo centrado no Brasil (Engbom e Moser 2018) desenvolveu um modelo de procura de equilíbrio para avaliar os efeitos distributivos de um aumento do salário mínimo sobre a dispersão dos ganhos. O estudo utilizou o modelo de estimativas para avaliar os efeitos distributivos de um aumento do salário mínimo real de 119% durante o período de 1996–2012. Os autores chegaram à conclusão de que este aumento explicava um declínio significativo da desigualdade de ganhos. Por outro lado, o emprego e o produto desceram apenas ligeiramente à medida que os trabalhadores eram redistribuídos para empresas mais produtivas. Num estudo que utilizou dados de agregados familiares das áreas urbanas do México para analisar o contributo do declínio do valor real do salário mínimo para a desigualdade de ganhos entre finais da década de 1980 e a década de 2000, Bosch e Manacorda (2010) não só

encontraram provas sólidas de uma relação negativa entre o valor real do salário mínimo e a desigualdade de ganhos no México como também determinaram que, essencialmente, todo o crescimento da desigualdade no extremo inferior da distribuição de rendimentos podia ser explicado pelo declínio acentuado do salário mínimo. Na China, Lin e Yun (2016) investigaram a relação entre o salário mínimo e o aumento da desigualdade de ganhos durante o período de 2004–09, utilizando dados do painel do salário mínimo ao nível das cidades e dados de inquéritos representativos a agregados familiares da China. Curiosamente, os autores encontraram provas convincentes de que o aumento do salário mínimo reduz a desigualdade ao estreitar a disparidade de ganhos entre o decil mediano e o decil inferior.

Outros autores de publicações ficaram menos convencidos pelo potencial impacto do salário mínimo sobre a redução da desigualdade de rendimento. Na Nova Zelândia, por exemplo, Alinaghi, Creedy e Gemmell (2019) examinaram o potencial impacto de um aumento do salário mínimo sobre a desigualdade e a pobreza utilizando um modelo de micro-simulação, que também contempla os efeitos desse aumento na oferta de mão-de-obra. Os resultados obtidos sugerem que o aumento do salário mínimo apenas tinha um impacto marginal na dispersão da distribuição de rendimentos. Os autores argumentam que esta conclusão, que é consistente em várias medidas de desigualdade, pode ser explicada pela composição dos rendimentos dos agregados familiares: muitos dos trabalhadores por conta de outrem que recebem o salário mínimo são titulares de um rendimento secundário em agregados familiares com rendimentos elevados, ao passo que muitos agregados familiares de baixos rendimentos não têm qualquer trabalhador por conta de outrem. Um estudo sobre a Colômbia entre 1984 e 2001 (Arango e Pachón 2004) concluiu que o salário mínimo apenas melhorou os ganhos dos trabalhadores pertencentes à parte média e à parte superior da distribuição de rendimentos. Isto, contudo, parece ser o resultado dum valor elevado do salário mínimo.

- ▶ Em segundo lugar, o *nível* ao qual os salários mínimos são fixados também desempenha um papel crucial. São necessários níveis de salário mínimo adequados para garantir “a todos uma participação justa nos frutos do progresso e um salário mínimo vital para todos os trabalhadores por conta de outrem e que necessitam dessa proteção”, conforme é indicado na Declaração de Filadélfia (OIT 1944, Artigo III, alínea (d)), sem colocar em risco o emprego e a sobrevivência de empresas sustentáveis. Assim sendo, a fixação de um nível de salário mínimo adequado é um exercício de equilíbrio entre as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, por um lado, e os fatores económicos, por outro lado. Quando os salários mínimos são fixados num nível demasiado baixo em relação aos fatores económicos e ao nível de produtividade do país, os mesmos poderão não ser capazes de reduzir a desigualdade salarial e poderão igualmente não proporcionar um nível de vida digno aos trabalhadores e às suas famílias. Em contraste, taxas de salário mínimo demasiado elevadas em relação aos principais fatores económicos e à produtividade do trabalho podem dar origem a um incumprimento generalizado e/ou a uma redução da procura por emprego formal, empurrando os trabalhadores para a economia.
- ▶ Em terceiro lugar, o potencial dos sistemas de salário mínimo para reduzir a desigualdade depende da *estrutura da população ativa do país e das características dos beneficiários* do salário mínimo, sendo particularmente importante o facto de pertencerem a agregados familiares de baixos rendimentos. Alguns céticos do salário mínimo argumentam que, em alguns países, os trabalhadores que recebem o salário mínimo tendem a ser “titulares de ganhos secundários” ou pessoas muito jovens que suplementam as fontes primárias de rendimento em agregados familiares relativamente abastados. Se uma proporção significativa dos trabalhadores que recebem o salário mínimo pertencer efetivamente a agregados familiares abastados, os salários mínimos passam a ter um potencial limitado de redução da desigualdade do rendimento através do aumento dos rendimentos dos agregados familiares pobres. Além disso, nos países com rendimentos baixos, onde a maioria trabalha na economia informal, os agregados familiares mais pobres podem não ter muitos trabalhadores por conta de outrem com direito a salário. O trabalho por conta própria (isolados) é a principal forma de emprego na economia informal e os rendimentos do trabalho da economia informal tendem a ser ainda mais baixos para os trabalhadores por conta própria do que para os trabalhadores por conta de outrem. Nestas circunstâncias, a maioria dos indivíduos pertencentes a agregados familiares com rendimentos baixos pode ser composta por trabalhadores por conta própria (isolados) na economia informal. Neste contexto, uma política de salário mínimo pode não ser capaz de estreitar a distribuição de rendimentos e reduzir a pobreza de forma significativa, a menos que seja acompanhada por esforços no sentido de gerar emprego por conta de outrem e reduzir a informalidade.

Os três fatores acima referidos apontam para um conjunto de implicações políticas, resumidas na figura 7.19, que os governos e parceiros sociais deverão ter em conta nas suas deliberações. Estes fatores são descritos em maior pormenor nas secções seguintes do presente relatório. Em particular, estes fatores apontam para a necessidade de (a) adotar sistemas de salário mínimo eficazes com uma cobertura legal alargada e medidas que promovam o seu cumprimento; (b) fixar níveis de salário mínimo adequados, que tenham em conta tanto as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias como os principais fatores económicos do país e que sejam periodicamente ajustados, de modo a refletirem alterações no custo de vida e outras condições económicas; e (c) garantir que os salários mínimos são acompanhados por medidas que criem emprego por conta de outrem, aumentos da produtividade e a formalização da economia informal. Muitos destes aspetos estão refletidos nas normas internacionais do trabalho, tais como a Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos (N.º 131) e a respetiva Recomendação (N.º 135) de 1970, bem como a Recomendação da Transição da Economia Informal para a Economia Formal de 2015 (N.º 204). Contudo, outros aspetos importantes, tal como a necessidade de aumentar a produtividade das empresas com baixos salários e de melhorar as qualificações dos trabalhadores que recebem baixos salários, encontram-se fora do âmbito destes instrumentos específicos.

▶▶ Nos países em desenvolvimento, uma política de salário mínimo pode não ser capaz de comprimir a distribuição de rendimentos e reduzir a pobreza de forma significativa, a menos que seja acompanhada por esforços no sentido de gerar emprego por conta de outrem e reduzir a informalidade.

► Três fatores-chave

- ▀ A cobertura legal e o nível de cumprimento
- ▀▀ O nível ao qual os salários mínimos são fixados
- ▀▀▀ A estrutura do mercado de trabalho do país e as características dos beneficiários

► Figura 7.19 Em que condições pode uma política de salário mínimo reduzir significativamente a desigualdade de rendimento?

Eficácia aumentada através de uma ampla cobertura e maior cumprimento



O salário mínimo é fixado a um nível adequado



Os trabalhadores que ganham o salário mínimo pertencem ao extremo inferior da distribuição de rendimentos



Implicações políticas

- Aumento da Cobertura legal
- Melhor cumprimento
- Fixação equilibrada do salário mínimo e baseada em dados concretos
- Ajustamento regular
- Transição da economia informal para a economia formal
- Criação de emprego por conta de outrem
- Medidas para aumentar a produtividade

 8

A eficácia dos salários mínimos: Cobertura legal e cumprimento

► 8.1 Quantos trabalhadores por conta de outrem recebem menos do que o salário mínimo?

Uma ampla cobertura legal e um maior cumprimento são fatores determinantes para a eficácia do salário mínimo. Infelizmente, estima-se que 266 milhões de trabalhadores por conta de outrem em todo o mundo recebem menos do que o salário mínimo horário em vigor nos seus países, devido ao facto de não serem abrangidos pela cobertura legal ou devido a incumprimento. Enquanto a figura 7.5 apresentada no capítulo anterior mostrava que 327 milhões de trabalhadores recebem o salário mínimo ou salários inferiores, a figura 8.1 mais abaixo diz respeito aos trabalhadores por conta de outrem que recebem *menos* do que o salário mínimo. Tal como é indicado nesta figura, 266 milhões de trabalhadores por conta de outrem em todo o mundo, que representam cerca de 15% de todos os trabalhadores por conta de outrem, recebem *menos* do que o salário mínimo. No que diz respeito às diferenças regionais, a proporção de trabalhadores que recebem menos do que o salário mínimo é mais elevada em África com uma estimativa de 21%, equivalente a 28 milhões de trabalhadores. Contudo, a região com o maior número absoluto de pessoas nesta situação é a Ásia e Pacífico, onde se estima que 134 milhões de trabalhadores por conta de outrem (16% do total da região) recebem menos do que o salário mínimo. No continente americano, a percentagem correspondente foi estimada em 17% (58 milhões de trabalhadores), ao passo que na Europa e Ásia Central corresponde a cerca de 13% (45 milhões) dos trabalhadores por conta de outrem da região.



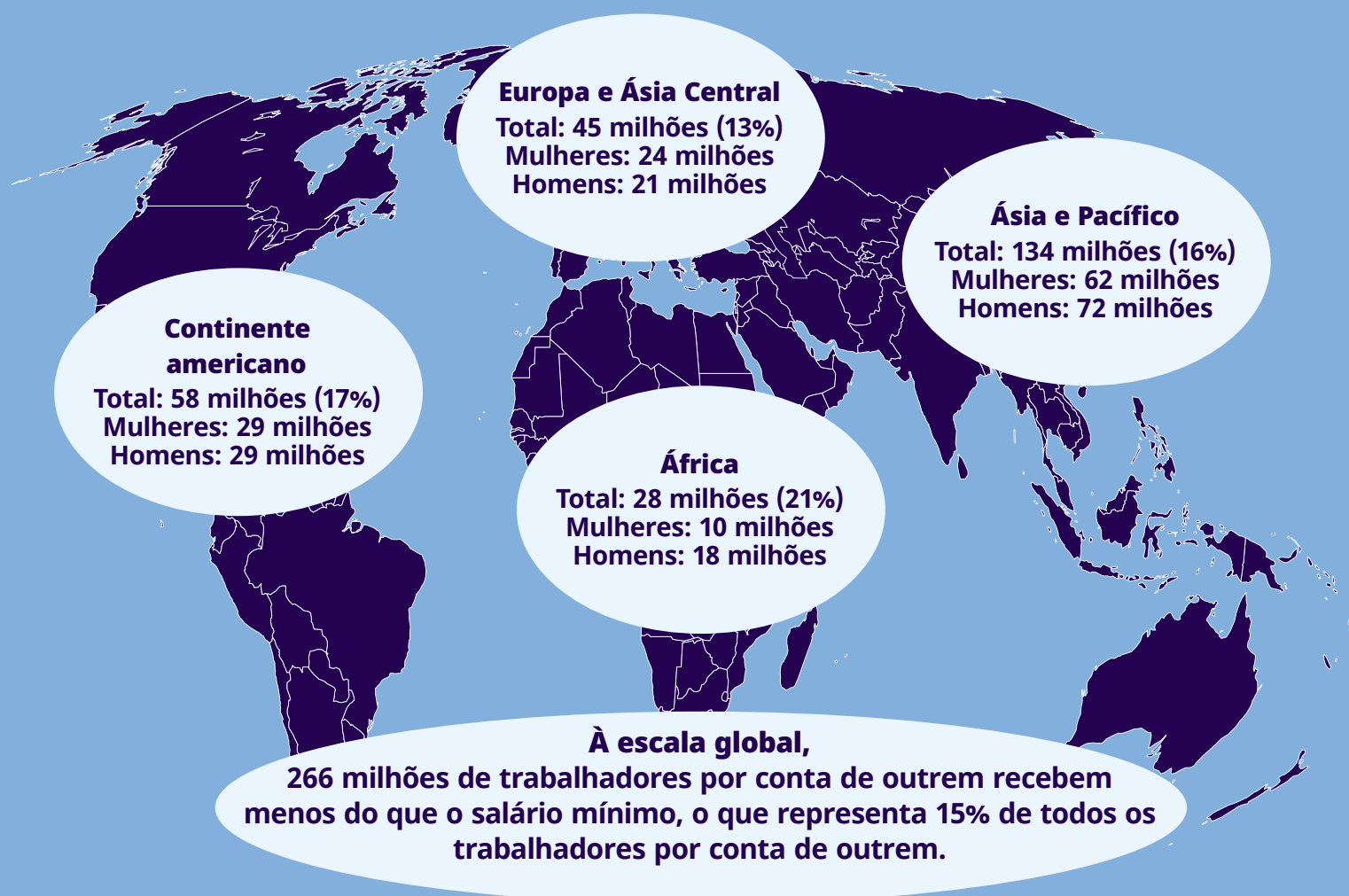
Estima-se que



266 milhões

de trabalhadores por conta de outrem em todo o mundo recebem menos do que os salários mínimos existentes, devido ao facto de não serem abrangidos pela cobertura legal ou devido a incumprimento.

► Figura 8.1 Número de trabalhadores por conta de outrem que recebem menos do que o salário mínimo horário, a nível global e por região, 2019



Nota: As percentagens entre parênteses indicam a proporção de trabalhadores por conta de outrem em cada região que recebem menos do que o salário mínimo. As estimativas globais incluem os resultados dos Estados Árabes, nos quais se estima que aproximadamente 1 milhão de trabalhadores por conta de outrem recebem menos do que o salário mínimo. Contudo, os resultados dos Estados Árabes não são apresentados, visto que não existem dados suficientes para gerar estimativas fiáveis para essa região.

Fonte: Estimativas da OIT

► 8.2 A cobertura legal dos sistemas de salário mínimo

Alguns sistemas de salário mínimo oferecem cobertura legal a todos os trabalhadores por conta de outrem, ao passo que outros sistemas têm múltiplas exceções ou cobrem apenas grupos limitados de trabalhadores em atividades ou profissões específicas. Os dois grupos mais frequentemente excluídos da cobertura legal dos sistemas de salário mínimo são os trabalhadores agrícolas e os trabalhadores domésticos. Quem é exatamente excluído varia de país para país, mas outros grupos que tendem a ser excluídos são os trabalhadores de empresas familiares e/ou pequenas empresas, aprendizes e estagiários, bem como trabalhadores com incapacidades (OIT 2014a). Quando não são excluídos, estes grupos de trabalhadores por conta de outrem são muitas vezes sujeitos a taxas de salário mínimo específicas, que são normalmente inferiores às aplicadas a outras categorias de trabalhadores (consulte a caixa 8.1 sobre os trabalhadores domésticos). Visto que os trabalhadores agrícolas e domésticos estão entre as categorias de trabalhadores mais frequentemente excluídas, a análise ilustrativa apresentada nesta secção irá concentrar-se nestes dois grupos.

Em 2020, cerca de 18% dos países (29 países) com salários mínimos legalmente estabelecidos, excluem os trabalhadores agrícolas, os trabalhadores domésticos ou ambas as categorias dos seus regulamentos de salário mínimo. Entre estes países, sete (Bangladesh, Camboja, Jordânia, Líbano, Paquistão, Sudão e República Árabe Síria) excluem simultaneamente os trabalhadores agrícolas e domésticos. Cinco outros países (Estado Plurinacional da Bolívia, Chipre, Samoa, Timor-Leste e Estados Unidos) excluem todos ou alguns trabalhadores agrícolas, mas incluem os trabalhadores domésticos. Os restantes 17 países (China, República Dominicana, Salvador, Gâmbia, Guiné-Bissau, Honduras, Indonésia, Japão, Malásia, Moçambique, Nepal, Omã, Peru, República da Coreia, Sri Lanka, Tailândia e Tunísia) excluem os trabalhadores domésticos, mas incluem os trabalhadores agrícolas (figura 8.2).

► Caixa 8.1 Trabalhadores domésticos

Os trabalhadores domésticos ganham alguns dos salários mais baixos entre todos os trabalhadores por conta de outrem, recebendo normalmente cerca de 40% dos salários médios, embora o nível em relação aos salários médios varie entre 63,8% nas Honduras (2006) e apenas 14% no Botsuana (2005–06). Estes trabalhadores são também frequentemente excluídos dos salários mínimos e de outras proteções laborais. As estimativas da OIT para 2011 sugerem que, a nível global, cerca de 22,4 milhões de trabalhadores domésticos (42,6% do total) não são abrangidos por quaisquer disposições de salário mínimo. Em alguns casos, estes trabalhadores são excluídos explicitamente, ao passo que noutras situações são excluídos do âmbito da definição de trabalhador por conta de outrem ou os agregados familiares privados não são abrangidos no âmbito da definição de local de trabalho. Porém, mesmo nos casos em que os trabalhadores domésticos usufruem da proteção do salário mínimo, o seu nível de salário mínimo é frequentemente fixado para valores abaixo do salário mínimo nacional. Os dados da OIT para 2011 mostram que 3,1 milhões de trabalhadores domésticos (5,9% do total) são abrangidos por um salário mínimo inferior ao que é aplicado aos restantes trabalhadores (OIT 2013).

A baixa valorização do trabalho doméstico e a sua exclusão generalizada da proteção do salário mínimo devem-se muitas vezes a normas sociais profundamente enraizadas, que encaram este tipo de trabalho não como um trabalho real, mas sim como um trabalho não qualificado e uma parte natural do papel desempenhado pela mulher no lar enquanto trabalhador não remunerado. Para abordar a exclusão dos trabalhadores domésticos e promover um trabalho digno nesse setor, a Convenção relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico de 2011 (N.º 189) recomenda que os Estados-membros da OIT estendam aos trabalhadores domésticos proteções iguais às que são concedidas aos restantes trabalhadores. O Artigo 11, em particular, recomenda que os Estados-membros garantam que os trabalhadores domésticos usufruem da cobertura do salário mínimo, caso essa cobertura exista, e que essa remuneração seja estabelecida sem qualquer discriminação baseada no género. Desde a adoção da Convenção N.º 189, muitos países introduziram ou aumentaram salários mínimos para os trabalhadores domésticos, ou tentaram melhorar o cumprimento da legislação existente para os agregados familiares que empregam trabalhadores domésticos. (Para obter mais informações sobre políticas e práticas, consulte o próximo relatório da OIT relativo ao trabalho doméstico, que será publicado em 2021).

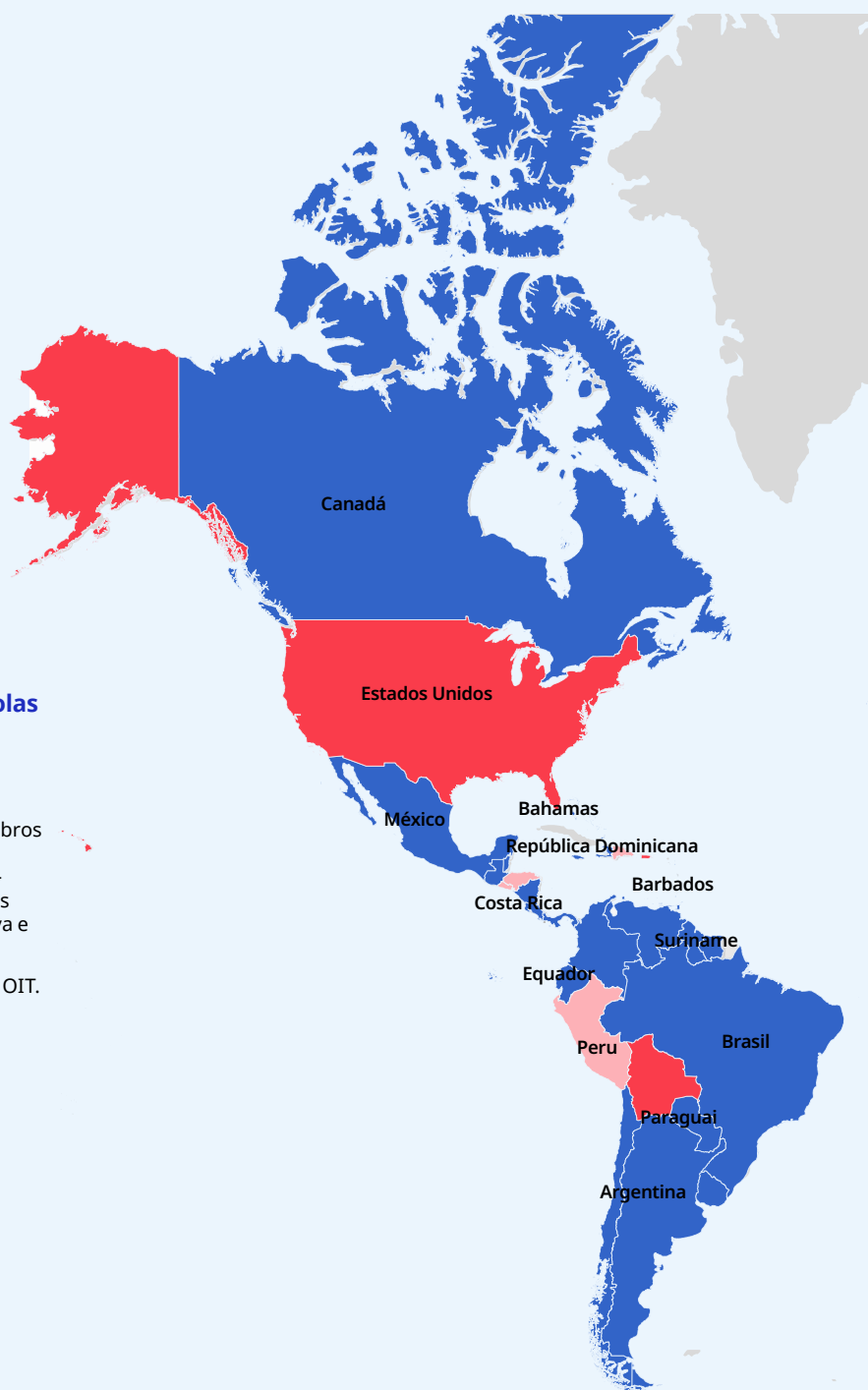
O alargamento da cobertura dos salários mínimos aos trabalhadores domésticos pode contribuir para a redução da desigualdade. Os salários baixos dos trabalhadores domésticos, juntamente com o grande número de membros que, em média, compõem os seus agregados familiares, fazem com que os agregados familiares dos trabalhadores domésticos representem uma proporção significativa dos 40% do limite inferior da distribuição de rendimentos da população total em muitos países. Assim sendo, ao garantir um salário mínimo eficaz para os trabalhadores domésticos é possível reduzir essa desigualdade. Por exemplo, um estudo sobre Cabo Verde demonstrou que os trabalhadores domésticos de agregados familiares onde só uma pessoa trabalha recebem menos rendimentos do trabalho *per capita* do que os trabalhadores de outros setores económicos na mesma situação. Esta disparidade é particularmente acentuada nos trabalhadores domésticos do sexo feminino (Cabo Verde, Ministério da Economia e OIT 2017). O salário líquido de um trabalhador doméstico era apenas ligeiramente superior ao dos trabalhadores agrícolas e correspondia a pouco mais de 50% do salário médio. O salário mínimo foi alargado aos trabalhadores domésticos com o objetivo de melhorar as suas condições de trabalho. Se a legislação relativa ao salário mínimo fosse cumprida no que diz respeito ao trabalho doméstico, a desigualdade salarial iria diminuir significativamente. Tendo em conta que a maioria dos trabalhadores domésticos (80%) são mulheres, a aplicação de salários mínimos a este setor iria igualmente reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres, sobretudo no extremo inferior da distribuição salarial (OIT 2013). Nos casos em que os trabalhadores domésticos são maioritariamente migrantes, um salário mínimo aplicável a todo o setor, independentemente do estatuto de migrante/estatuto de residência, também pode reduzir as desigualdades entre trabalhadores migrantes e não migrantes.



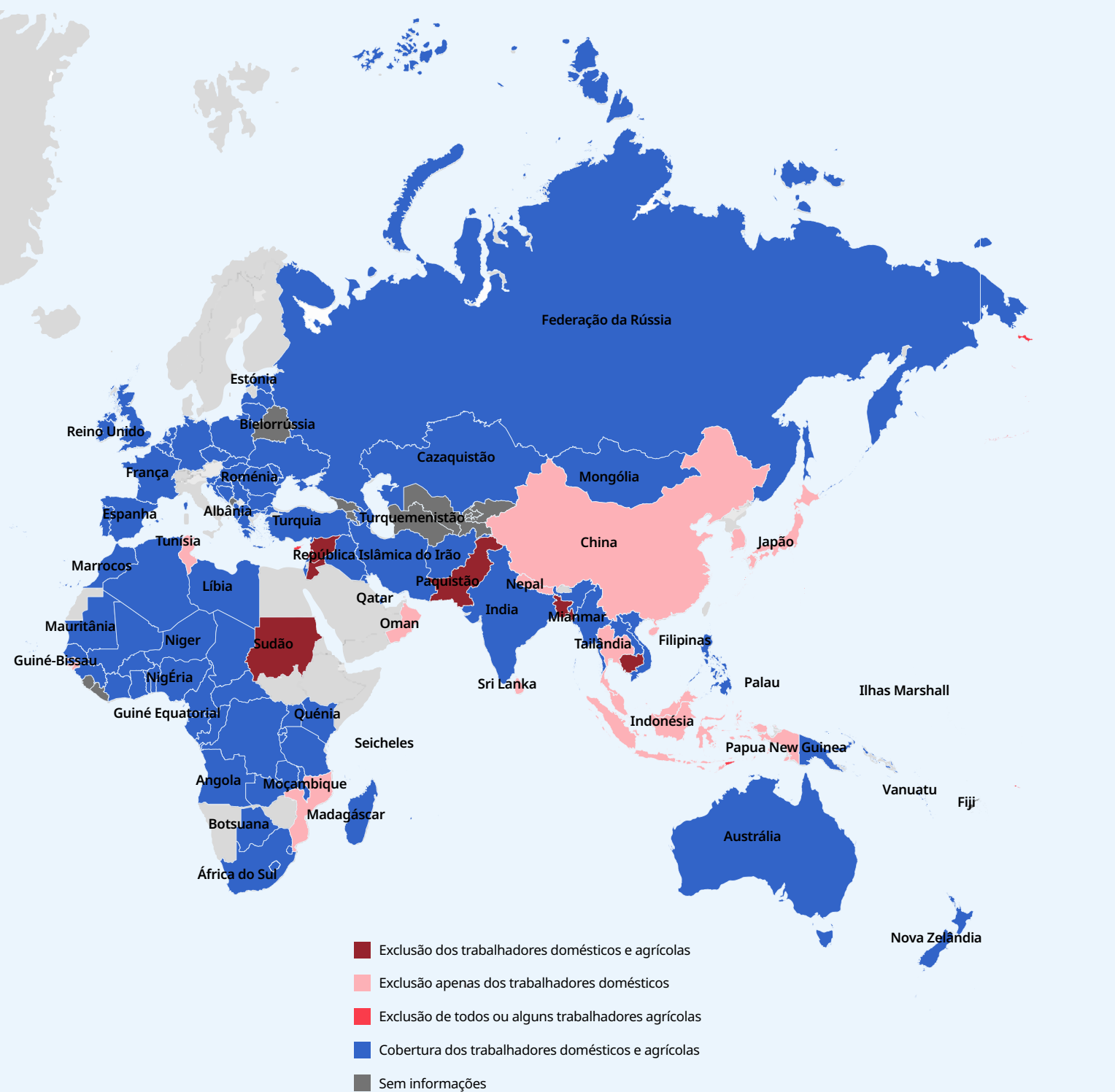
► **Figura 8.2 Mapa dos locais onde os trabalhadores domésticos e/ou agrícolas são excluídos das políticas de salário mínimo, 2020**

Nota: Esta figura cobre apenas os Estados-membros da OIT com um salário mínimo legal. Os países a cinzento incluem os países que não são Estados-membros da OIT, os países com salários mínimos estabelecidos por acordos de negociação coletiva e os países sem salário mínimo.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT.



Estima-se que 18% dos países (29 países) com salários mínimos legalmente estabelecidos excluem os trabalhadores agrícolas, os trabalhadores domésticos ou ambos das normas sobre salário mínimo.



► 8.3 Incumprimento e a economia informal

Taxas elevadas de incumprimento também reduzem a eficácia dos salários mínimos. O incumprimento tem consequências negativas não só para os trabalhadores e as suas famílias, cujos direitos são violados, mas também para os empregadores cumpridores, visto que oferece uma vantagem de custos ilegítima às empresas incumpridoras. As taxas de incumprimento variam consideravelmente entre os países e dependem de vários fatores, tais como a conceção das políticas de salário mínimo, a estrutura do sistema (incluindo o número de taxas de salário mínimo em vigor), o nível da(s) taxa(s), o nível e a eficácia da concertação com as organizações que representam os empregadores e os trabalhadores, bem como a utilização de medidas de implementação apropriadas. Relativamente ao último ponto, existem várias medidas de implementação que podem ser tomadas para aumentar o cumprimento da legislação relativa ao salário mínimo. Essas medidas incluem inspeções do trabalho especificamente dirigidas a essa questão, campanhas de informação e sensibilização, atividades de capacitação para representantes de empregadores e trabalhadores, canais que permitam aos trabalhadores reivindicar os seus direitos através de queixas individuais ou uma ação coletiva, sanções que tenham um efeito dissuasor sobre o incumprimento, práticas de monitorização e de compras responsáveis no âmbito das cadeias de abastecimento globais e em programas de emprego público que paguem o salário mínimo (OIT 2016).

Um dos indicadores mais significativos de incumprimento consiste numa incidência elevada de informalidade, que representa um enorme desafio para os direitos dos trabalhadores em geral, incluindo no que diz respeito à aplicação dos salários mínimos. Em todo o mundo, 2 mil milhões de trabalhadores, que representam 61,2% da população com emprego a nível mundial, têm um emprego informal (OIT 2018a). Para além de muitos milhões de trabalhadores por conta própria (isolados), estima-se que 724 milhões de trabalhadores por conta de outrem (incluindo muitos trabalhadores domésticos, trabalhadores ocasionais e trabalhadores de microempresas) se encontrem nesta situação. Estes trabalhadores têm em comum o facto de não serem reconhecidos ou suficientemente protegidos, por lei ou na prática, ao abrigo dos quadros legais e regulamentares relevantes. Como resultado, o seu grau de vulnerabilidade é normalmente mais elevado (OIT 2002). Também é muito provável que os trabalhadores informais careçam de direitos laborais, tal como o acesso a acordos de negociação coletiva, e como consequência tendem a ter más condições de trabalho, incluindo salários inferiores ao salário mínimo. Assim sendo, torna-se claro que, em países com níveis de informalidade elevados, os salários mínimos apenas serão eficazes se forem acompanhados por medidas que encorajem a formalização.

Taxas elevadas de emprego informal subvertem o papel desempenhado pelos salários mínimos na proteção das mulheres contra a discriminação salarial baseada no género. Os trabalhadores por conta de outrem informais, sobretudo as mulheres, ganham em média substancialmente menos do que os trabalhadores com empregos formais. À escala mundial, os ganhos médios dos trabalhadores em situação de emprego informal correspondem a 62% dos ganhos médios dos trabalhadores por conta de outrem na economia formal. Esta disparidade tem consequências significativas no extremo inferior da distribuição salarial, onde se encontram normalmente os trabalhadores que recebem o salário mínimo. Existem variações significativas especificamente associadas ao género neste quadro geral. Conforme é ilustrado na figura 8.3, uma mulher com um emprego informal ganha, em média, 47% do salário médio mensal de um homem com um emprego formal, ao passo que um homem com um emprego informal por conta de outrem recebe 66% do salário de um homem com um emprego formal. Além disso, uma mulher com um emprego formal recebe, em média, 79% do salário do seu homólogo do sexo masculino. Os salários mensais médios das mulheres com empregos informais são os mais baixos, em comparação com os salários dos homens em situação de emprego formal por conta de outrem, nos países em desenvolvimento.

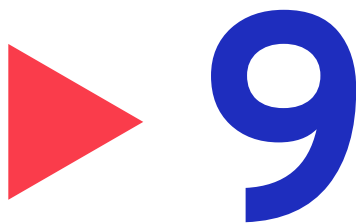
► **Figura 8.3 Rácio entre os salários médios mensais das mulheres em situação de emprego por conta de outrem formal e informal e dos homens em situação de emprego por conta de outrem informal e o salário médio mensal dos homens em situação de emprego formal**



Nota: As estimativas globais são ponderadas pelo número de trabalhadores. A figura foi elaborada utilizando dados de 92 países, que representam 81% do emprego global (66% do emprego total nos países em desenvolvimento, 87% nas economias emergentes e 65% nos países desenvolvidos). Foi utilizada a definição operacional comum da OIT para o emprego informal (consulte OIT 2018a, caixa 2).

Fonte: Cálculos da OIT baseados em conjuntos de microdados provenientes de inquéritos nacionais aos agregados familiares.

São igualmente necessários esforços no sentido de aumentar a produtividade para promover o cumprimento. A produtividade baixa é um dos fatores que impulsionam a informalidade e tem repercussões no nível de incumprimento da legislação relativa ao salário mínimo. Os rendimentos baixos da economia informal refletem muitas vezes a baixa produtividade do emprego informal. A vasta maioria das empresas da economia informal são unidades pequenas. Mais de 75% do emprego informal total tem lugar em empresas que empregam menos de dez trabalhadores (OIT 2018a; Bonnet, publicação em breve). Em média, a produtividade do trabalho das empresas da economia informal é inferior a metade da produtividade das empresas da economia formal (OCDE e OIT 2019). Esta situação reflete, em certa medida, os baixos níveis de habilitações tanto entre os proprietários com entre os trabalhadores por conta de outrem das empresas da economia informal. Outros fatores que explicam estas diferenças de produtividade incluem a falta de acesso a serviços financeiros, tendo como resultado limitações de capital nas empresas informais e um sistema operativo abaixo da escala de produção eficiente, bem como a falta de acesso a serviços de desenvolvimento empresarial, mercados e bens públicos essenciais. Sem medidas que aumentem a produtividade no extremo menos produtivo da economia, existe o risco de demasiadas empresas considerarem impossível cumprir a legislação relativa ao salário mínimo.



O nível de salários mínimos

► 9.1 O que constitui um nível adequado de salário mínimo?

O segundo principal fator que determina o impacto do salário mínimo sobre a desigualdade é o nível ao qual o mesmo é fixado. A fixação e o ajustamento deste nível estão entre os maiores desafios operacionais de uma política de salário mínimo e devem ser efetuados com a total participação dos parceiros sociais e através de um diálogo social baseado em dados concretos. Caso sejam fixados para níveis demasiado baixos, os salários mínimos não conseguirão proteger os trabalhadores e as suas famílias contra salários indevidamente baixos ou contra a pobreza. Caso sejam fixados para níveis demasiado elevados, o cumprimento será reduzido e/ou irão ocorrer efeitos adversos no emprego. A fixação de um nível de salário mínimo adequado entre estes dois extremos não é uma tarefa fácil e tem de ter em conta o contexto social e económico do país, bem como o número de taxas de salário mínimo em vigor. De modo a garantir um salário mínimo adequado (um aspeto que é destacado na Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho (OIT 2019), a Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos de 1970 (N.º 131) recomenda uma abordagem equilibrada e baseada em dados concretos para a fixação dos níveis de salário mínimo, que tenha em consideração, por um lado, as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias e, por outro lado, os fatores económicos. Um equilíbrio apropriado entre estes dois conjuntos de considerações é essencial para garantir que os salários mínimos são adaptados ao contexto nacional e que tanto a proteção eficaz dos trabalhadores como o desenvolvimento de empresas sustentáveis são tidos em conta.

Quais são os níveis de salário mínimo existentes em todo o mundo? Embora esta pergunta pareça simples, em alguns casos, a resposta pode ser bastante complexa e as comparações entre países têm de ser efetuadas com cuidado. Em primeiro lugar, devido à complexidade de alguns dos sistemas de salário mínimo analisados no Capítulo 7, é crucial determinar que taxa deve ser selecionada como indicativa em países onde existem múltiplas taxas de salário mínimo. Em segundo lugar, existem muitas formas através das quais os níveis de salário mínimo podem ser analisados. Em geral, as medidas dos níveis podem ser divididas em dois grandes grupos: as medidas absolutas (valores monetários) e as medidas relativas (comparação do nível de salário mínimo com a distribuição salarial do país). No que diz respeito às medidas absolutas, a secção seguinte apresenta os níveis de salário mínimo bruto em valores nominais do dólar americano e valores constantes de paridade do poder de compra (PPP).⁸ A utilização de valores PPP, que têm em conta o diferente poder de compra dos salários mínimos em diferentes países, faz com que seja possível tecer algumas comparações entre os países e também em relação aos limiares da pobreza internacionais estabelecidos pelo Banco Mundial.⁹ Quanto às medidas relativas, a secção 9.2 apresenta os níveis de salário mínimo em relação ao salário mediano (ou seja, o salário que se encontra no meio da distribuição) e o salário médio de cada país.

⁸ O fator de conversão da PPP consiste no número de unidades da moeda de um país que são necessárias para adquirir a mesma quantidade de bens e serviços no mercado nacional que 1 US\$ conseguiria comprar nos Estados Unidos. Este fator de conversão é aplicável ao consumo privado (ou seja, é calculado com base nas despesas de consumo final dos agregados familiares). Na maioria das economias, os valores de PPP foram extrapolados a partir das estimativas de referência do Programa de Comparação Internacional (ICP) de 2011 ou imputados utilizando um modelo estatístico baseado no ICP de 2011. Para 47 países de elevado rendimento e de médio rendimento alto, os fatores de conversão foram fornecidos pelo Eurostat e pela OCDE.

⁹ Estes limiares da pobreza foram estabelecidos em termos de níveis de rendimentos diários individuais. Neste contexto, os três valores mais importantes são: 1,9 US\$ por dia, que é o limiar da pobreza nos países mais pobres do mundo; 3,2 US\$ por dia, o limiar correspondente para os países de médio rendimento baixo; e 5,5 US\$ por dia, o valor equivalente para os países de médio rendimento alto.

O salário mínimo bruto foi utilizado para todas as análises da secção seguinte. Contudo, é importante referir que os salários mínimos brutos podem ser significativamente diferentes dos salários mínimos líquidos em alguns países. Uma das características mais interessantes da Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos de 1970 (N.º 131) é a sua especial preocupação com as condições de vida dos trabalhadores: no Artigo 3, destaca que se torne necessário ter em consideração as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, incluindo o custo de vida e os níveis de vida relativos de outros grupos sociais. Neste sentido, o salário mínimo deveria fornecer rendimentos suficientes aos indivíduos para garantir condições de vida dignas e um nível satisfatório de inclusão social. É importante ter em conta os níveis líquidos dos salários mínimos, visto que, para satisfazer as suas necessidades imediatas, os indivíduos apenas podem utilizar a parte dos seus salários que fica disponível após o pagamento do imposto sobre o rendimento, das contribuições para a segurança social e de quaisquer outros impostos. Assim sendo, a caixa 9.1 realça as práticas de imposto sobre o rendimento e contribuições para a segurança social de 42 países, que representam todas as partes do mundo e os níveis de rendimentos de todos os países.



► **Caixa 9.1 Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e contribuições para a segurança social dos trabalhadores que ganham o salário mínimo**

Quando olhamos para além dos valores brutos dos salários mínimos conseguimos obter uma imagem mais exata de até que ponto um determinado nível de salários consegue cobrir as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias.^a Em geral, os salários mínimos são definidos como montantes brutos que estão sujeitos ao imposto sobre o rendimento das pessoas singulares. As contribuições para a segurança social, embora não funcionem da mesma forma que o imposto sobre o rendimento (porque oferecem ao trabalhador vários benefícios em dinheiro ou em géneros em caso de acontecimentos fortuitos), acabam por reduzir o salário real. Quando temos em conta as contribuições para a segurança social, que são normalmente obrigatórias, conseguimos refinar o processo de cálculo do rendimento líquido

mensal disponível dos trabalhadores que ganham o salário mínimo.^b A figura B9.1.1 oferece uma decomposição do salário mínimo bruto para um só indivíduo sem dependentes, realçando a parte que fica após o imposto sobre o rendimento e as contribuições para a segurança social, ou seja, o salário mínimo que se leva para casa. Estas estimativas baseiam-se nas informações fiscais disponíveis para 42 países selecionados, que representam todas as partes do mundo (figura B9.1.1(a)) e todos os níveis de rendimento dos países (figura B9.1.1(b)). A figura B9.1.2 mostra as taxas aplicadas ao imposto sobre o rendimento e às contribuições para a segurança social em cada país da amostra.

Tendo em conta apenas o imposto sobre o rendimento, o salário mínimo líquido é o montante que resta quando apenas o

► **Figura B9.1.1 Decomposição do salário mínimo bruto numa amostra de 42 países, por (a) região e (b) nível de rendimento do país, 2019 (percentagem)**

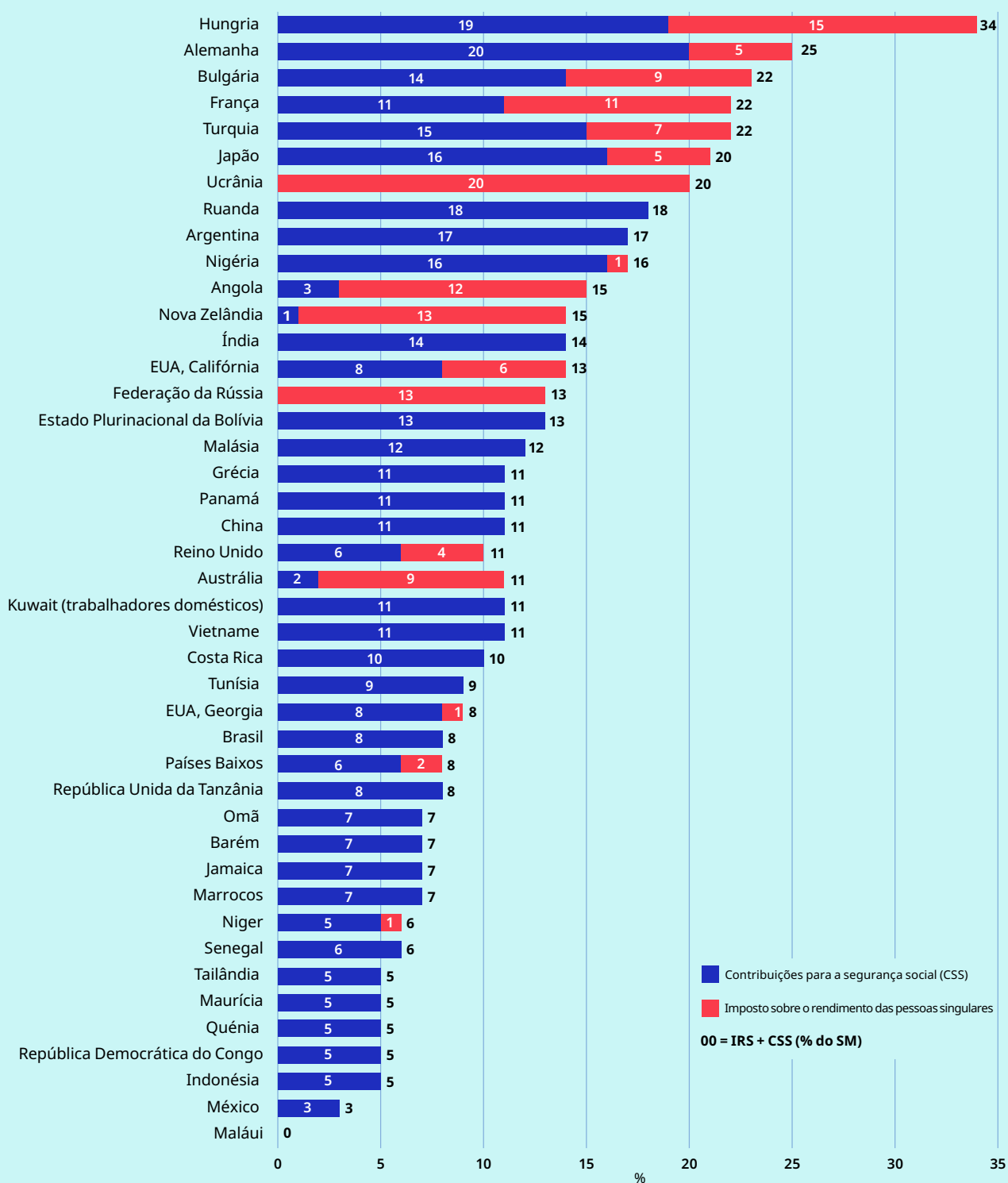


CSS = contribuições para a segurança social.

Nota: Estimativas para um só indivíduo sem dependentes.

Fonte: Cálculos da OIT baseados em informações fiscais disponíveis para 42 países.

► **Figura B9.1.2 Imposto sobre o rendimento das pessoas singulares e contribuições para a segurança social de um só trabalhador que recebe o salário mínimo sem dependentes (% do salário mínimo bruto), 42 países, 2019**



SM = salário mínimo. IRS = imposto sobre o rendimento das pessoas singulares. CSS = contribuições para a segurança social.

Nota: A diferença nos totais deve-se ao arredondamento das estimativas. O Maláui, a Federação da Rússia e a Ucrânia são os únicos países da amostra nos quais os trabalhadores por conta de outrem estão isentos de contribuições para a segurança social. Para os países que se seguem, o cálculo do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares tem em conta os créditos fiscais aplicáveis aos trabalhadores que recebem o salário mínimo (as fontes são indicadas entre parênteses): Austrália (Australian Taxation Office, n.d.); Grécia (OCDE, 2019b); Quênia (Ernst & Young Global, 2019); México (OCDE, 2019b); Países Baixos (OCDE, 2019b); Nova Zelândia (Inland Revenue, n.d.); Turquia (PwC, 2019); Estados Unidos, Califórnia (US Department of Agriculture, National Finance Center, 2019).

Fonte: Para contribuições para a segurança social: ISSA (n.d.).

► Caixa 9.1 (continuação)

imposto sobre o rendimento das pessoas singulares é deduzido do salário mínimo bruto. De acordo com esta definição, os salários mínimos líquidos para um só trabalhador que recebe o salário mínimo sem dependentes variam entre quase 100% do salário mínimo bruto nos países de baixo rendimento e 95% nos países de elevado rendimento, sendo que a média global ronda os 97%. Contudo, o rácio é muito mais baixo em alguns países, sobretudo nos países com taxas únicas. No que diz respeito às diferenças regionais, os salários mínimos líquidos mais baixos são registados na Europa e Ásia Central, onde correspondem a cerca de 91% do salário mínimo bruto, ao passo que a África e o continente americano têm o rácio mais elevado correspondente a cerca de 99% em ambos os casos. Os trabalhadores na Ásia e Pacífico “ficam com” 97% dos seus salários mínimos brutos após a dedução do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares. Os Estados Árabes não possuem qualquer imposto sobre o rendimento das pessoas singulares, o que explica o salário mínimo líquido de 100% nos países dessa região. Este nível de 100% após a dedução do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares é alcançado em mais 25 países, onde os trabalhadores que recebem o salário mínimo (por se encontrarem no extremo inferior da distribuição de rendimentos) têm direito a várias deduções fiscais, créditos fiscais e até isenções fiscais. Além disso, taxas mais baixas de imposto sobre o rendimento das pessoas singulares também ajudaram a melhorar os salários mínimos líquidos em países que utilizam uma tributação progressiva, algo que ocorre em 84% dos países que compõem a amostra. Em contrapartida, o imposto sobre o rendimento com taxa única parece ser desfavorável para os trabalhadores que recebem o salário mínimo, conforme é sugerido pela variação significativa dos salários mínimos líquidos entre os sistemas com taxas únicas e os sistemas de tributação progressiva: 92% e 98% do salário mínimo bruto, respetivamente. Os países que utilizam taxas únicas para o imposto sobre o rendimento das pessoas singulares incluem o Estado Plurinacional da Bolívia, a Bulgária, a Hungria, a Jamaica, a Maurícia, a Federação da Rússia e a Ucrânia.

Para obter uma imagem completa é necessário ter em conta as contribuições para a segurança social, para além do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares. Os salários mínimos disponíveis (que os trabalhadores levam para casa) são obtidos através da dedução das contribuições dos trabalhadores nos salários mínimos líquidos. Para um só trabalhador que recebe o salário mínimo sem dependentes, a Europa e Ásia Central é a região que cobra as contribuições para a segurança social mais elevadas sobre os salários mínimos e, como tal, apresenta os salários mínimos disponíveis (que os trabalhadores levam para casa) mais baixos correspondentes a cerca de 81% do salário mínimo bruto (figura B9.1.1(a)).^c Este rácio é consideravelmente mais baixo do que a média global de 88%. “Ficando com” cerca de 90–92% dos seus salários após o imposto sobre o rendimento e as contribuições para a segurança social, os trabalhadores que recebem o salário mínimo em África, no continente americano e nos Estados Árabes têm

os salários mínimos disponíveis **(que os trabalhadores levam para casa)** mais altos. Quando analisamos as diferenças entre os grupos de rendimento dos países, verificamos que existem variações menos drásticas. Nos países de elevado rendimento o rácio médio do salário mínimo disponível corresponde a 86%, ao passo que nos países de médio rendimento o rácio corresponde, em média, a cerca de 89%. Contudo, estes valores médios escondem variações consideráveis dentro dos grupos, sobretudo no grupo de elevado rendimento, onde os rácios do salário mínimo disponível variam entre 66% na Hungria, 92% nos Países Baixos e no estado da Geórgia (EUA) e 93% no Barém e Omã (figura B9.1.2).

Curiosamente, embora estejam sujeitas a um limite máximo e sejam normalmente calculadas utilizando uma taxa única, as contribuições para a segurança social representam cerca de três quartos de todos os encargos aplicáveis aos salários mínimos (imposto sobre o rendimento mais contribuições para a segurança social). A percentagem correspondente varia entre 54% na Europa e Ásia Central, 93% no continente americano e 100% nos Estados Árabes. A sua média corresponde a 73% na Ásia e Pacífico e 86% em África. Contudo, as contribuições para a segurança social são normalmente cobradas a uma taxa única, sem quaisquer deduções ou créditos (reduções diretas dos montantes devidos).^d Além disso, em mais de metade dos países da amostra, as contribuições para a segurança social são calculadas com base num montante máximo.^e A Convenção relativa à Segurança Social (Norma Mínima) de 1952 (N.º 102) estipula, no Artigo 71, que as contribuições para a segurança social devem ser taxadas de modo a “evitar dificuldades para as pessoas de poucas posses” e devem ter em conta a sua situação económica.

Consequentemente, existe uma margem considerável para melhorar os meios de subsistência dos trabalhadores que recebem o salário mínimo através de políticas relacionadas com o imposto sobre o rendimento e a segurança social. Ao passo que políticas de imposto sobre o rendimento poderiam introduzir taxas mais progressivas para a tributação do imposto sobre o rendimento das pessoas singulares, evitando assim as taxas únicas, as medidas relativas à segurança social poderiam assumir a forma de reduções subsidiadas pelo governo ou concretizadas através de subsidiação cruzada no próprio sistema de segurança social. Estas reduções também poderiam beneficiar os empregadores, uma vez que ajudam a reduzir os custos do trabalho dos trabalhadores que recebem o salário mínimo, acelerando a transição para a formalidade e melhorando as taxas de cumprimento do salário mínimo. A queda das receitas resultante destas medidas poderia ser compensada pelo aumento dos limites máximos utilizados para calcular as contribuições para a segurança social, seguindo uma abordagem baseada em dados concretos que garanta que a produtividade dos trabalhadores com rendimentos elevados não é afetada.

^a Os estudos prévios sobre a tributação dos trabalhadores que recebem o salário mínimo incluem um capítulo no relatório *Taxing Wages* da OCDE, que cobre o período de 2005–06 (OCDE 2007), e o seu documento de trabalho precursor. O autor do supra referido documento observou que os trabalhadores que recebem o salário mínimo enfrentam uma carga fiscal considerável (Immervoll 2007). Conclusões semelhantes foram alcançadas por Marx, Marchal e Nolan (2012), que se concentraram nos países europeus e nos Estados Unidos, comparando montantes de rendimento líquidos ao nível do salário mínimo de acordo com as situações das famílias.

^b Medidas financeiras que apoiem os agregados familiares com rendimentos baixos (que já existem em muitos países) podem igualmente aumentar o rendimento mensal disponível. Contudo, essas medidas têm de ser abordadas com muito cuidado, já que a aceitação deste tipo de benefícios é limitada, mesmo nos países desenvolvidos. Consulte Dubois e Ludwinek (2015).

^c É importante referir que as contribuições para a segurança social mais elevadas na Europa e Ásia Central estão geralmente associadas a uma cobertura mais alargada e níveis mínimos de proteção social mais elevados (OIT 2017).

^d Exceto nos Países Baixos, onde os trabalhadores podem reduzir as suas obrigações perante a segurança social por uma certa fração dos seus créditos fiscais.

^e Esta situação verifica-se em 25 dos 42 países selecionados: Argentina, Barém, Estado Plurinacional da Bolívia, Brasil, Bulgária, França, Alemanha, Grécia, Índia, Indonésia, Japão, Quênia, Kuwait, Malásia, Maurícia, México, Marrocos, Níger, Omã, Senegal, Tailândia, Turquia, Reino Unido, Estados Unidos e Vietname.

► 9.2 A que nível são fixados os salários mínimos?

Níveis absolutos

Ao nível global, o valor mediano dos salários mínimos brutos em 2019 correspondeu a 486 US\$ (PPC) por mês, o que significa que metade dos países do mundo têm salários mínimos inferiores a este montante e metade têm salários mínimos superiores. Os salários mínimos mensais variam entre 5 US\$ (PPC) no Uganda e 2.433 US\$ (PPC) no Luxemburgo. Quando comparamos estes níveis com os limiares da pobreza internacionais estabelecidos pelo Banco Mundial, verificamos que cinco países têm níveis de salário mínimo abaixo do limiar da pobreza extrema, atualmente definido como 1,90 US\$ (PPC) por pessoa por dia. Oito países têm salários mínimos fixados para níveis inferiores ao limiar da pobreza de 3,2 US\$. Este número aumenta para 18 países quando temos em conta o limiar de 5,5 US\$.



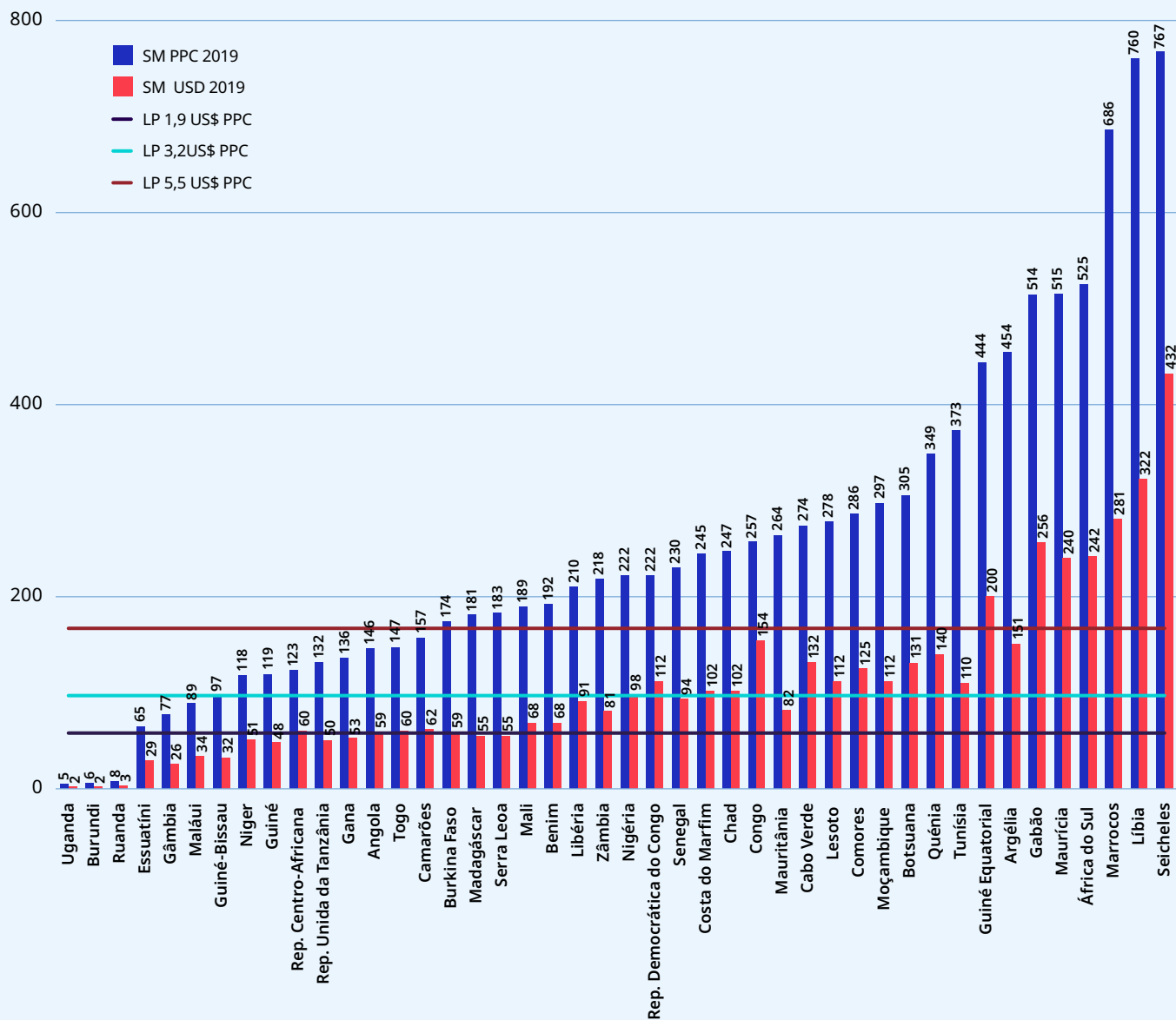
486 US\$ PPC/mês

Ao nível global, o valor mediano dos salários mínimos brutos em 2019 correspondeu a 486 US\$ PPC por mês, o que significa que metade dos países do mundo têm salários mínimos inferiores a este montante e metade têm salários mínimos superiores.

Em África, o valor mediano do salário mínimo mensal corresponde a 220 US\$ (PPC), com valores que variam entre os 5 US\$ (PPC) no Uganda e os 767 US\$ (PPC) nas Seicheles (figura 9.1). Os salários mínimos mais altos são verificados nas Seicheles, na Líbia, em Marrocos e na África do Sul; os mais baixos ocorrem no Uganda, Burundi e Ruanda. Nestes três últimos países, os salários mínimos foram fixados para níveis que não oferecem sequer rendimentos correspondentes ao limiar da pobreza extrema de 1,90 US\$ por dia (figura 9.1). Em Essuatíni, Gâmbia e Maláui, os valores são inferiores ao limiar da pobreza de 3,2 US\$ por dia, ao passo que em muitos outros países o salário mínimo não atinge o limiar mais elevado da pobreza de 5,5 US\$ por dia.

No continente americano, o valor mediano do salário mínimo mensal corresponde a 668 US\$ (PPC), com valores que variam entre os 289 US\$ (PPC) no México e os 1.612 US\$ (PPC) no Canadá (figura 9.2). Os salários mínimos mais altos são verificados no Canadá e nos Estados Unidos, os mais baixos ocorrem no México, no Haiti e na Jamaica. Todos os países do continente americano têm salários mínimos superiores aos três limiares da pobreza internacionais quando são convertidos para valores de PPC.

► Figura 9.1 Níveis de salário mínimo bruto mensal em África, 2019 (valores efetivos e PPC em US\$)

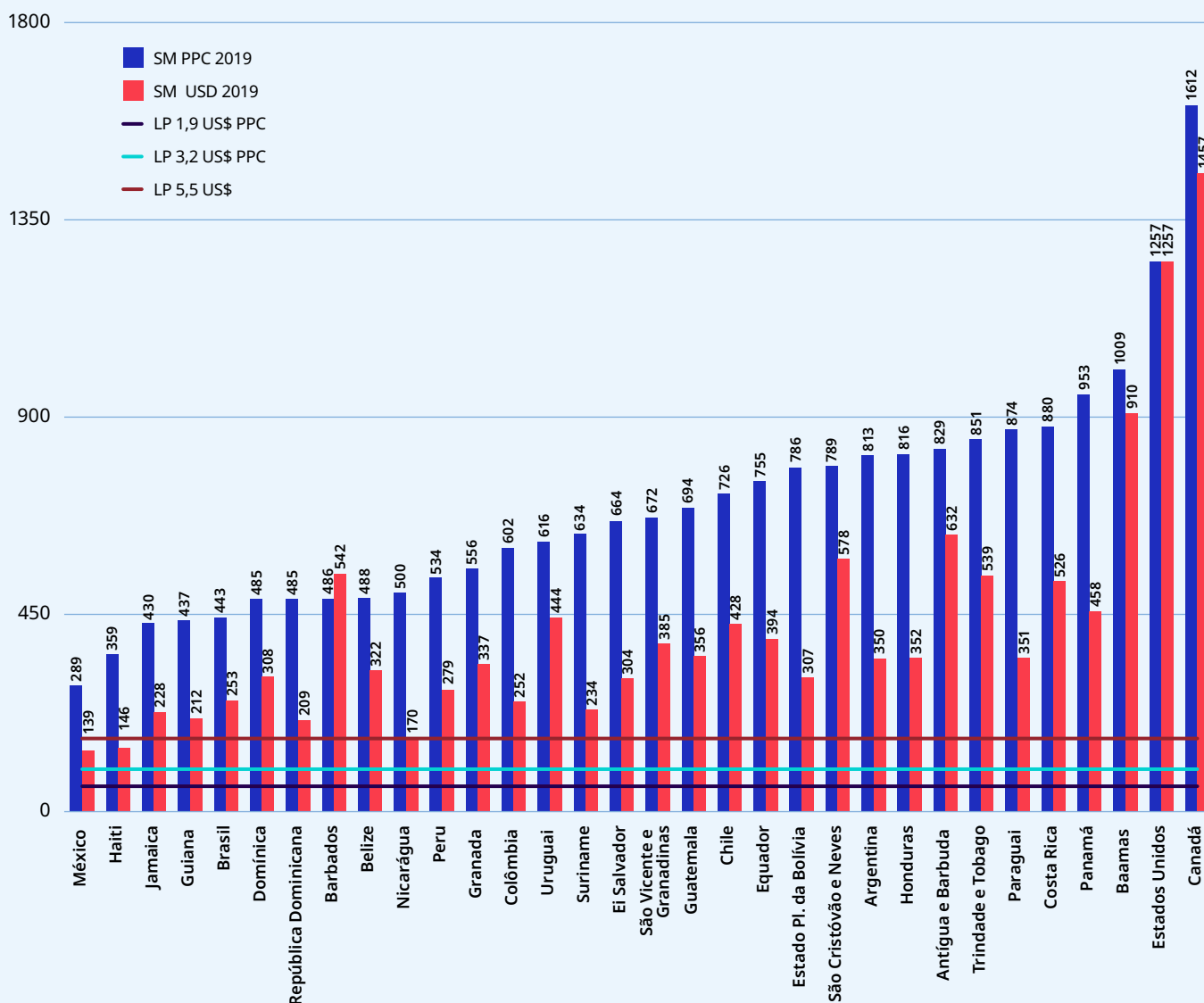


SM = salário mínimo. LP = limiar da pobreza. PPC = paridade do poder de compra.

Nota: Os dados referem-se aos valores do salário mínimo nacional quando os mesmos existem. Nos países com múltiplas taxas de salário mínimo, o valor selecionado refere-se: ao nível salarial mínimo nacional quando o mesmo existe; à taxa de salário mínimo urbano quando existem taxas diferentes nas áreas urbanas e rurais; à taxa de salário mínimo industrial (por exemplo, SMIG) quando são aplicáveis taxas de salário mínimo diferentes aos trabalhadores industriais e agrícolas (por exemplo, sistemas SMIG/SMAG); à taxa de salário mínimo aplicável aos trabalhadores não qualificados ou à categoria profissional mais baixa quando as taxas do salário mínimo diferem por nível de qualificações ou profissão; às taxas de salário mínimo aplicável às empresas nacionais quando existem valores do salário mínimo diferentes para empresas nacionais e estrangeiras; à taxa de salário mínimo regional mais baixa quando existem valores diferentes em regiões diferentes e não existe qualquer nível salarial mínimo nacional; à taxa de salário mínimo aplicável às pequenas empresas quando as taxas de salário mínimo variam em função da dimensão da empresa; e à taxa do salário mínimo das indústrias transformadoras quando os valores do salário mínimo diferem por setor de atividade (caso existam múltiplas taxas nas indústrias transformadoras, foi selecionado o valor mais baixo). Para obter mais informações, consulte o Anexo II.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo, base de dados Perspetiva Económica Mundial do Fundo Monetário Internacional (outubro de 2020) para as taxas de conversão de PPC e Indicadores de Desenvolvimento Mundial do Banco Mundial (outubro de 2020) para as taxas de câmbio.

► **Figura 9.2 Níveis de salário mínimo bruto mensal no continente americano, 2019 (valores efetivos e PPC em US\$)**



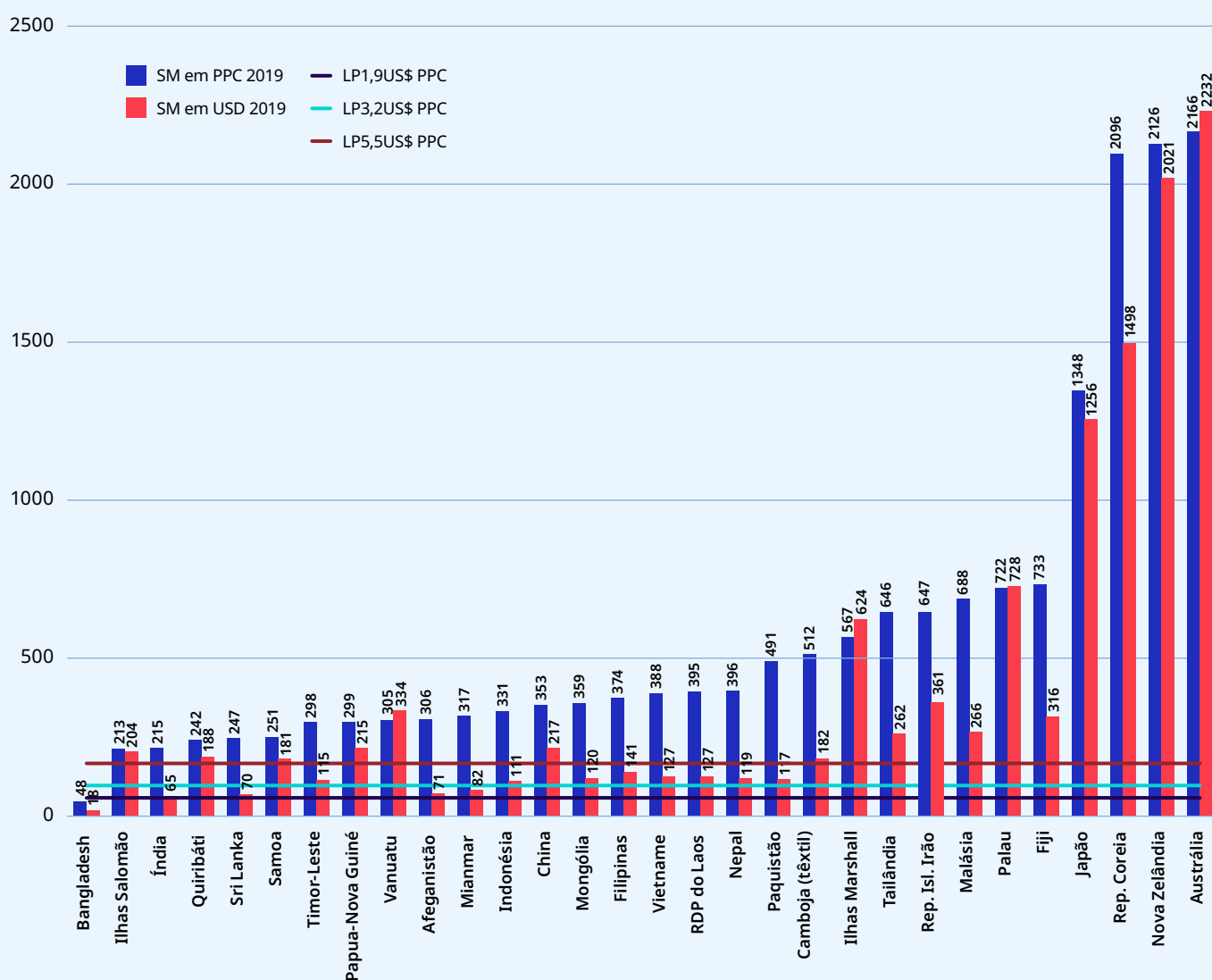
SM = salário mínimo. LP = limiar da pobreza. PPC = paridade do poder de compra.

Nota: Os dados referem-se às taxas de salário mínimo nacional quando as mesmas existem. Nos países com múltiplas taxas de salário mínimo, o valor selecionado refere-se: ao nível salarial mínimo nacional quando o mesmo existe à taxa de salário mínimo urbano quando existem valores diferentes nas áreas urbanas e rurais; à taxa de salário mínimo por setor de atividade (por exemplo, *SMIG*) quando são aplicáveis taxas de salário mínimo diferentes aos trabalhadores das indústrias transformadoras e agrícolas (por exemplo, sistemas *SMIG/SMAG*); à taxa de salário mínimo aplicável aos trabalhadores não qualificados ou à categoria profissional mais baixa quando há taxas de salário mínimo diferentes por nível de qualificações ou profissão; às taxas de salário mínimo aplicáveis às empresas nacionais quando existem taxas de salário mínimo diferentes para empresas nacionais e estrangeiras; à taxa de salário mínimo regional mais baixa quando existem taxas diferentes por região e não existe um nível salarial mínimo nacional; às taxas de salário mínimo aplicadas às pequenas empresas quando as taxas de salário mínimo variam em função da dimensão da empresa; e à taxa de salário mínimo do setor das indústrias transformadoras quando os valores do salário mínimo diferem por setor (caso existam múltiplas taxas no setor das indústrias transformadoras, foi selecionado o valor mais baixo). Para obter mais informações, consulte o Anexo II.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo, base de dados Perspetiva Económica Mundial do Fundo Monetário Internacional (outubro de 2020) para as taxas de conversão de PPC e Indicadores de Desenvolvimento Mundial do Banco Mundial (outubro de 2020) para as taxas de câmbio.

Na Ásia e Pacífico, o valor mediano do salário mínimo mensal corresponde a 381 US\$ (PPC), com valores que variam entre os 48 US\$ (PPC) no Bangladesh e os 2.166 US\$ (PPC) na Austrália (figura 9.3). Nesta região, observamos uma clara divisão entre os países desenvolvidos e os países em desenvolvimento, com quatro países desenvolvidos, nomeadamente o Japão, a República da Coreia, a Nova Zelândia e a Austrália, que se destacam com níveis de salário mínimo mais elevados, entre os 1.348 US\$ (PPC) e os 2.166 US\$ (PPC) por mês. Os salários mínimos na maioria dos restantes países desta região foram fixados entre 200 US\$ (PPC) e 800 US\$ (PPC) por mês. O único país da Ásia e Pacífico cujo salário mínimo não alcança sequer o limiar internacional da pobreza mais baixo é o Bangladesh. Contudo, o setor têxtil está sujeito a valores mais elevados no Bangladesh.

► Figura 9.3 Níveis de salário mínimo bruto mensal na Ásia e Pacífico, 2019 (valores efetivos e PPC em US\$)



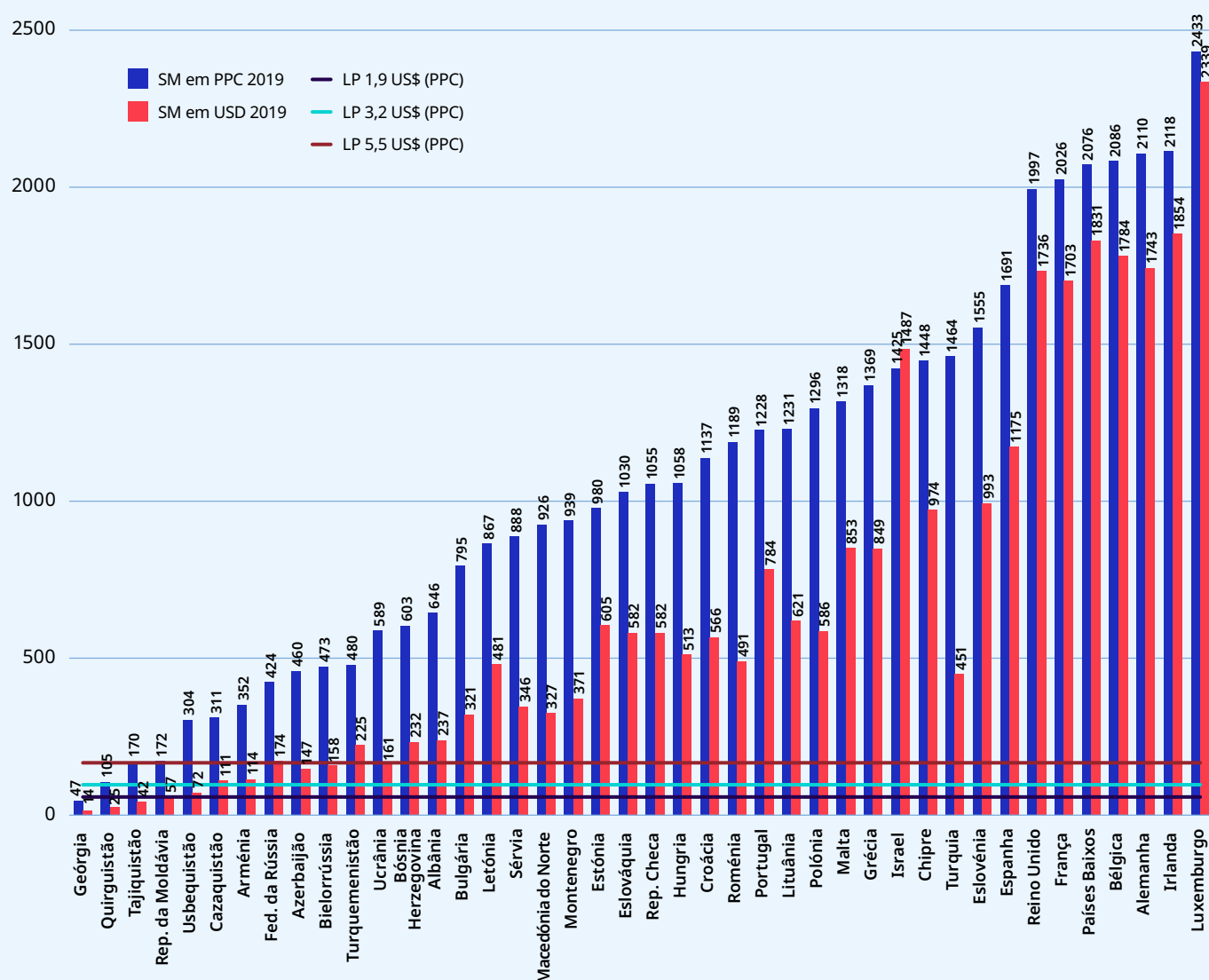
SM = salário mínimo. LP = limiar da pobreza. PPC = paridade do poder de compra.

Nota: Os dados referem-se às taxas nacionais de salário mínimo quando as mesmas existem. Nos países com múltiplas taxas de salário mínimo, o valor selecionado refere-se: ao nível de salário mínimo nacional quando o mesmo existe; à taxa de salário mínimo urbano quando existem taxas diferentes nas áreas urbanas e rurais; à taxa de salário mínimo por atividade (por exemplo, *SMIG*) quando são aplicáveis taxas de salário mínimo diferentes aos trabalhadores da indústria e agrícolas (por exemplo, sistemas *SMIG/SMAG*); à taxa de salário mínimo aplicável aos trabalhadores não qualificados ou à categoria profissional mais baixa quando as taxas de salário mínimo diferem por nível de qualificações ou profissão; à taxa de salário mínimo aplicável às empresas nacionais quando existem taxas de salário mínimo diferentes para empresas nacionais e estrangeiras; à taxa de salário mínimo regional mais baixa quando existem taxas diferentes em regiões diferentes e não existe qualquer nível salarial mínimo nacional; à taxa de salário mínimo aplicável às pequenas empresas quando as taxas de salário mínimo variam em função da dimensão da empresa; e à taxa de salário mínimo no setor das indústrias transformadoras quando os valores do salário mínimo diferem por setor (caso existam múltiplos valores no setor das indústrias transformadoras, foi selecionado o valor mais baixo). Para obter mais informações, consulte o Anexo II.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo, base de dados Perspetiva Económica Mundial do Fundo Monetário Internacional (outubro de 2020) para as taxas de conversão de PPC e Indicadores de Desenvolvimento Mundial do Banco Mundial (outubro de 2020) para as taxas de câmbio.

Na Europa e Ásia Central, o valor mediano do salário mínimo mensal corresponde a 1.043 US\$ (PPC), com valores que variam entre os 47 US\$ (PPC) na Geórgia e os 2.433 US\$ (PPC) no Luxemburgo (figura 9.4). Os salários mínimos mais altos são verificados no Luxemburgo, na Irlanda e na Alemanha; os mais baixos ocorrem na Geórgia, no Quirguistão, no Tajiquistão e na República da Moldávia. Na Geórgia, o salário mínimo foi fixado para um nível que não oferece sequer rendimentos correspondentes ao limiar da pobreza extrema de 1,90 US\$ por dia, ao passo que no Quirguistão o salário mínimo não alcança o segundo limiar da pobreza internacional de 3,2 US\$ por dia.

► Figura 9.4 Níveis de salário mínimo bruto mensal na Europa e Ásia Central, 2019 (valores efetivos e PPC em US\$)

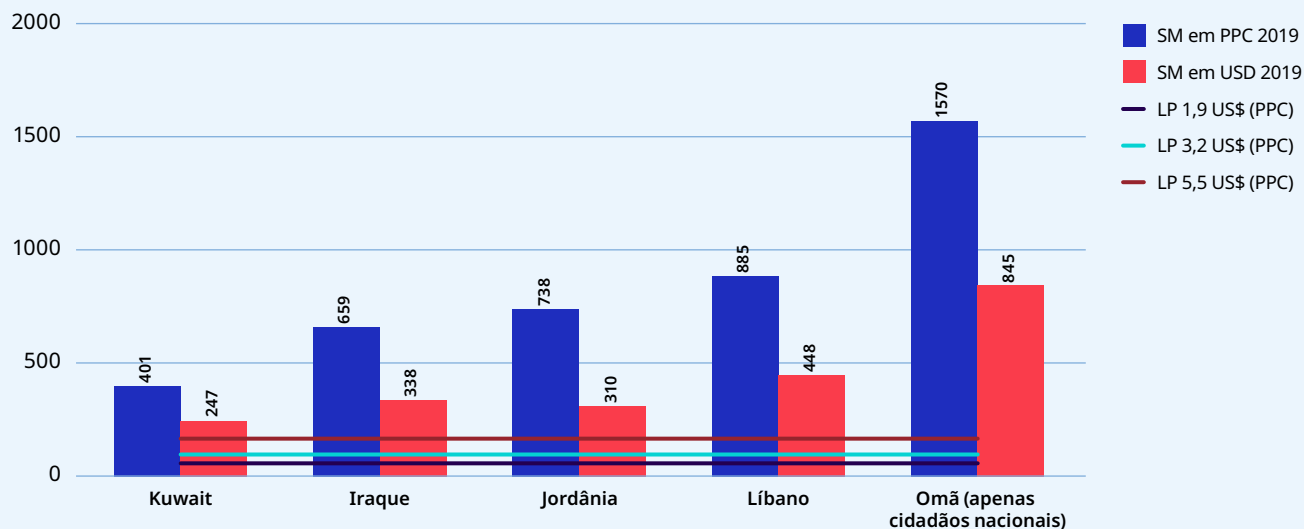


SM = salário mínimo. LP = limiar da pobreza. PPC = paridade do poder de compra.

Nota: Os dados referem-se às taxas de salário mínimo nacional quando as mesmas existem. Nos países com múltiplas taxas de salário mínimo, o valor selecionado refere-se: ao nível salarial mínimo nacional quando o mesmo existe; à taxa do salário mínimo urbano quando existem valores diferentes nas áreas urbanas e rurais; à taxa de salário mínimo industrial (por exemplo, *SMIG*) quando são aplicáveis taxas de salário mínimo diferentes aos trabalhadores industriais e agrícolas (por exemplo, sistemas *SMIG/SMAG*); à taxa de salário mínimo aplicável aos trabalhadores não qualificados ou à categoria profissional mais baixa quando as taxas de salário mínimo diferem por nível de qualificações ou profissão; ao valor do salário mínimo aplicável às empresas nacionais quando existem valores do salário mínimo diferentes para empresas nacionais e estrangeiras; à taxa de salário mínimo regional mais baixa quando existem taxas diferentes em regiões diferentes e não existe qualquer nível salarial mínimo nacional; à taxa do salário mínimo aplicável às pequenas empresas quando as taxas do salário mínimo variam em função da dimensão da empresa; e à taxa do salário mínimo para as indústrias transformadoras quando os valores do salário mínimo diferem por setor (caso existam múltiplas taxas no setor das indústrias transformadoras, foi selecionada a taxa mais baixa). Para obter mais informações, consulte o Anexo II.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo, base de dados Perspetiva Económica Mundial do Fundo Monetário Internacional (outubro de 2020) para as taxas de conversão de PPC e Indicadores de Desenvolvimento Mundial do Banco Mundial (outubro de 2020) para as taxas de câmbio.

► Figura 9.5 Níveis de salário mínimo bruto mensal nos Estados Árabes, 2019 (valores efetivos e PPC em US\$)



PPC = paridade do poder de compra.

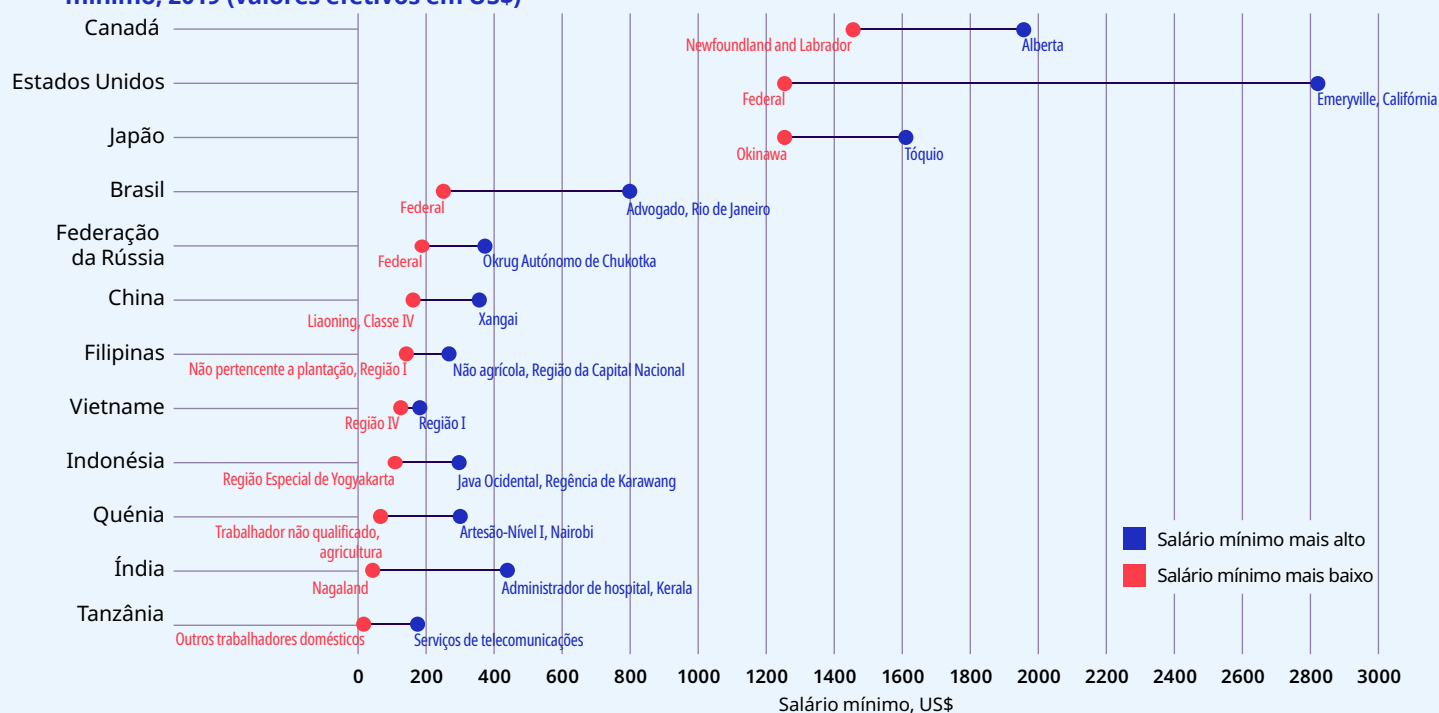
Nota: Os dados referem-se aos níveis de salário mínimo nacional quando as mesmas existem. Nos países com múltiplas taxas de salário mínimo, o valor selecionado refere-se: ao nível salarial mínimo nacional quando o mesmo existe; a taxa de salário mínimo urbana quando existem valores diferentes nas áreas urbanas e rurais; à taxa de salário mínimo industrial (por exemplo, *SMIG/SMAG*) quando são aplicáveis valores de salário mínimo diferentes aos trabalhadores industriais e agrícolas (por exemplo, sistemas *SMIG/SMAG*); à taxa de salário mínimo aplicável aos trabalhadores não qualificados ou à categoria profissional mais baixa quando as taxas de salário mínimo diferem por nível de qualificações ou profissão; à taxa de salário mínimo aplicável às empresas nacionais quando existem taxas de salário mínimo diferentes para empresas nacionais e estrangeiras; à taxa de salário mínimo região mais baixa quando existem taxas diferentes em regiões diferentes e não existe qualquer nível salarial mínimo nacional; à taxa de salário mínimo aplicável às pequenas empresas quando as taxas variam em função da dimensão da empresa; e à taxa para o setor das indústrias transformadoras quando os valores do salário mínimo diferem por setor (caso existam múltiplas taxas nas indústrias transformadoras, foi selecionado o valor mais baixo). Para obter mais informações, consulte o Anexo II

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo, base de dados Perspectiva Económica Mundial do Fundo Monetário Internacional (outubro de 2020) para as taxas de conversão de PPC e Indicadores de Desenvolvimento Mundial do Banco Mundial (outubro de 2020) para as taxas de câmbio.

Nos Estados Árabes, o valor mediano do salário mínimo mensal corresponde a 738 US\$ (PPC), com valores que variam entre os 401 US\$ (PPC) no Kuwait e os 1.570 US\$ (PPC) em Omã onde, no entanto, o salário mínimo apenas é aplicável aos cidadãos nacionais (figura 9.5). No Iraque e na Jordânia, os níveis de salário mínimo mensal foram fixados para, respetivamente, 659 US\$ (PPC) e 738 US\$ (PPC), ao passo que no Líbano o salário mínimo é ligeiramente mais alto, correspondendo a 885 US\$ (PPC) por mês. No Catar, um novo salário mínimo que abrange todos os trabalhadores (incluindo os trabalhadores domésticos) foi fixado em 2020 para 1.000 rials catarianos, equivalentes a cerca de 275 US\$, se a alimentação e o alojamento forem fornecidos pelos empregadores e 1.800 rials (aproximadamente 495 US\$) se os mesmos não forem fornecidos (OIT 2020m).

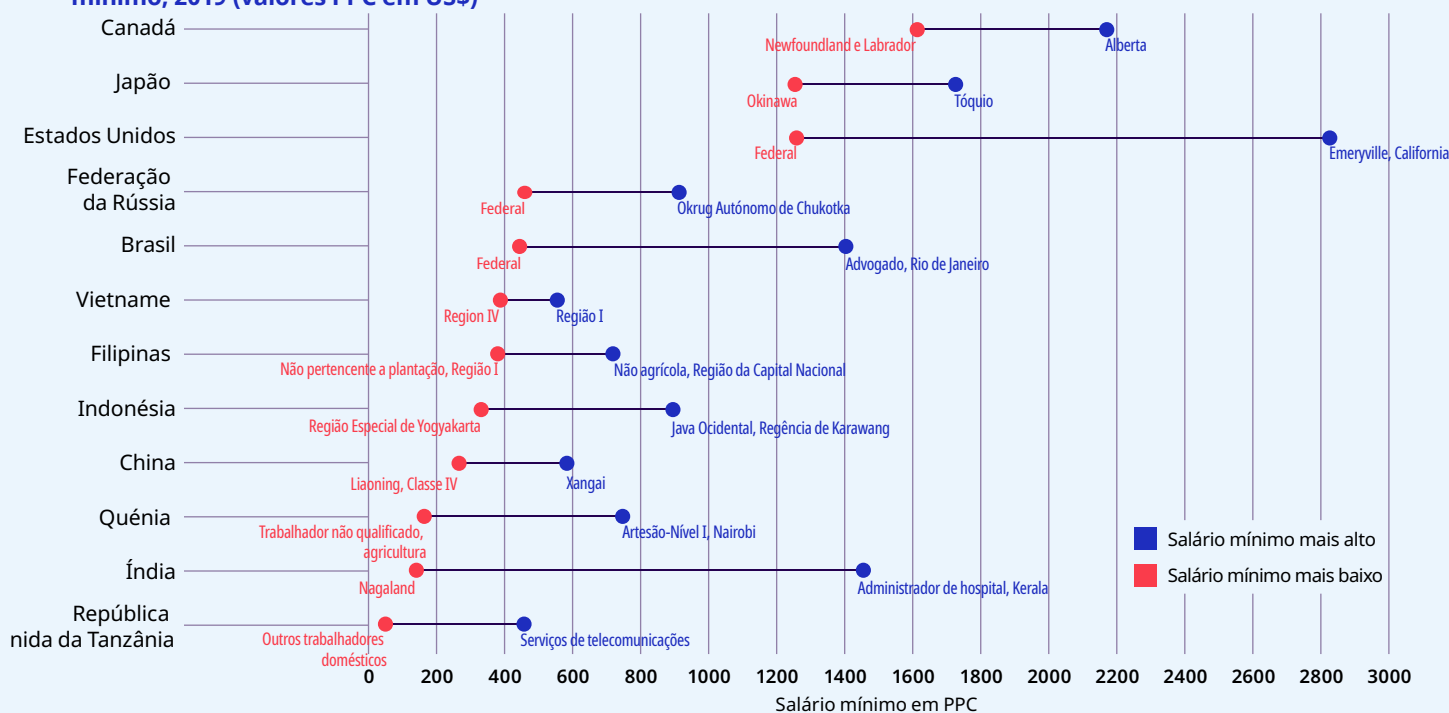
Quando comparamos os níveis de salário mínimo entre diferentes países, o valor do salário mínimo selecionado, para comparação nos países que possuem múltiplos salários mínimos, pode fazer uma diferença significativa. Esta questão é ilustrada nas figuras 9.6 e 9.7, que mostram a diferença entre as taxas de salário mínimo mais baixas e as taxas mais elevadas nos países selecionados que têm múltiplos salários mínimos. Na figura 9.7, que apresenta os salários mínimos em dólares americanos (PPC), verificamos que os intervalos dos valores do salário mínimo se sobrepõem com frequência entre os países e que os salários mínimos podem ser significativamente mais altos dentro do mesmo país em certas regiões e/ou profissões altamente qualificadas. Por exemplo, o salário mínimo de um administrador de hospital em Kerala (Índia) é mais alto em dólares americanos ajustados pela PPC do que o salário mínimo em Okinawa (Japão). Do mesmo modo, um advogado no Rio de Janeiro (Brasil) tem direito a um salário mínimo superior ao salário mínimo federal dos Estados Unidos.

► **Figura 9.6 Salários mínimos mais altos e mais baixos em países selecionados com múltiplas taxas de salário mínimo, 2019 (valores efetivos em US\$)**



Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo e Indicadores de Desenvolvimento Mundial do Banco Mundial (outubro de 2020) para as taxas de câmbio.

► **Figura 9.7 Salários mínimos mais altos e mais baixos em países selecionados com múltiplas taxas de salário mínimo, 2019 (valores PPC em US\$)**



SM = salário mínimo..

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo e base de dados Perspetiva Económica Mundial do Fundo Monetário Internacional (outubro de 2020) para as taxas de conversão de PPC.

Níveis relativos

As diferenças nos níveis de salário mínimo refletem não só as decisões políticas nacionais como, em grande medida, as diferenças entre os países no que diz respeito aos níveis de desenvolvimento económico e níveis de salário médio. Para avaliar o nível dos salários mínimos em relação às circunstâncias económicas e sociais de cada país foi utilizada uma medida relativa. O indicador estatístico mais frequentemente utilizado para este efeito é o rácio entre o salário mínimo e o salário mediano (também designado por “índice de Kaitz”). Uma medida alternativa é o rácio entre o salário mínimo e o salário médio. Tanto nas economias avançadas como nas economias em desenvolvimento, os rácios entre o salário mínimo e o salário médio ou mediano tornaram-se numa consideração cada vez mais proeminente na fixação ou revisão do nível de salário mínimo. Surgem frequentemente debates quanto à escolha do nível mais apropriado destes rácios, tendo em conta as circunstâncias específicas do país, para maximizar os benefícios sociais e económicos do salário mínimo, minimizando simultaneamente os possíveis efeitos adversos para o emprego e a inflação. Contudo, é necessária cautela quando se efetuam e interpretam comparações destes rácios entre países, visto que diferentes países têm diferentes estruturas de mercado de trabalho e diferentes formas de calcular os salários médios e medianos. Além disso, conforme já referimos, alguns países têm múltiplas taxas de salário mínimo, o que complica o cálculo destes indicadores. Por conseguinte, embora os indicadores entre países possam ser úteis na avaliação dos níveis de salário mínimo ao nível nacional, os mesmos devem ser complementados por análises mais aprofundadas para cada país. Utilizando os microdados disponíveis, a presente secção do relatório oferece estimativas do rácio entre o salário mínimo e os salários medianos e médios para uma amostra de 60 países desenvolvidos e em desenvolvimento de todas as regiões do mundo.¹⁰

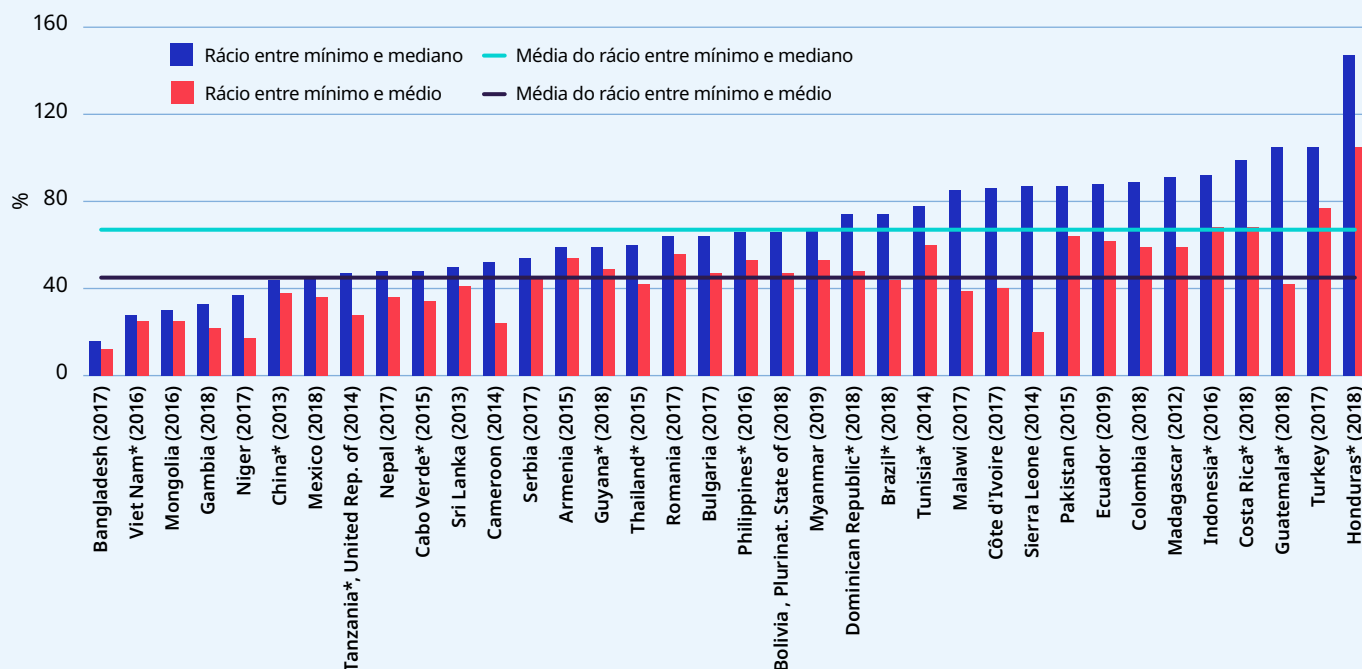
À escala global, os resultados demonstram que os salários mínimos são fixados, em média, em cerca de 55% do salário mediano nos países desenvolvidos e cerca de 67% do salário mediano nas economias em desenvolvimento e emergentes. Entre os países para os quais estão disponíveis dados, observamos que os rácios entre mínimo e mediano variam desde 16% no Bangladesh até 147% nas Honduras (figura 9.8) e que o valor mediano destes rácios corresponde a 59%. Os rácios entre salários mínimos e médios são sistematicamente mais baixos, já que os salários médios são mais altos do que os salários medianos. Em média, os rácios baseados no salário médio são 26% mais baixos do que os rácios baseados no salário mediano. Esta diferença é maior nas economias em desenvolvimento e emergentes do que nos países desenvolvidos. Nos países desenvolvidos, os rácios baseados no salário médio são, em média, 19% mais baixos do que os rácios baseados no salário mediano. Em contraste, nas economias emergentes e em desenvolvimento, os rácios baseados no salário médio são, em média, 30% mais baixos do que os rácios baseados no salário mediano, refletindo uma maior desigualdade.

Entre os países desenvolvidos, a grande maioria dos países têm salários mínimos fixados entre 50 e 65% do salário mediano. Na figura 9.9, que apresenta estimativas para os países com dados disponíveis, observamos que os rácios entre salário mínimo e mediano variam entre 40% na República Checa e 71% na Hungria. Tirando algumas exceções adicionais, tais como a Estónia e o Uruguai, onde os rácios entre mínimo e mediano são inferiores a 50%, ou o Chile e Portugal, onde os rácios entre mínimo e mediano são superiores a 65%, todos os restantes países têm salários mínimos fixados entre 50 e 65% do salário mediano.

Nas economias em desenvolvimento e emergentes, os rácios entre salário mínimo e mediano oscilam entre os 16% no Bangladesh e os 147% nas Honduras (figura 9.8). Neste grupo de países, observamos diferenças significativas entre os países com, por exemplo, salários mínimos fixados para valores iguais ou inferiores a 30% do salário mediano no Bangladesh, Vietname e Mongólia e valores acima do salário mediano na Guatemala, Turquia e Honduras. As economias em desenvolvimento e emergentes são também caracterizadas por uma maior diferença entre o rácio baseado no salário mediano e o rácio baseado no salário médio. Esta diferença é particularmente significativa nos Camarões, na Serra Leoa e na Guatemala. Na Serra Leoa, por exemplo, o rácio entre salário mínimo e mediano corresponde a 87%, ao passo que o rácio entre salário mínimo e médio corresponde a 20%.

¹⁰ Para obter mais informações sobre a metodologia, consulte o Anexo III; para obter detalhes sobre as fontes dos microdados, consulte o Anexo V.

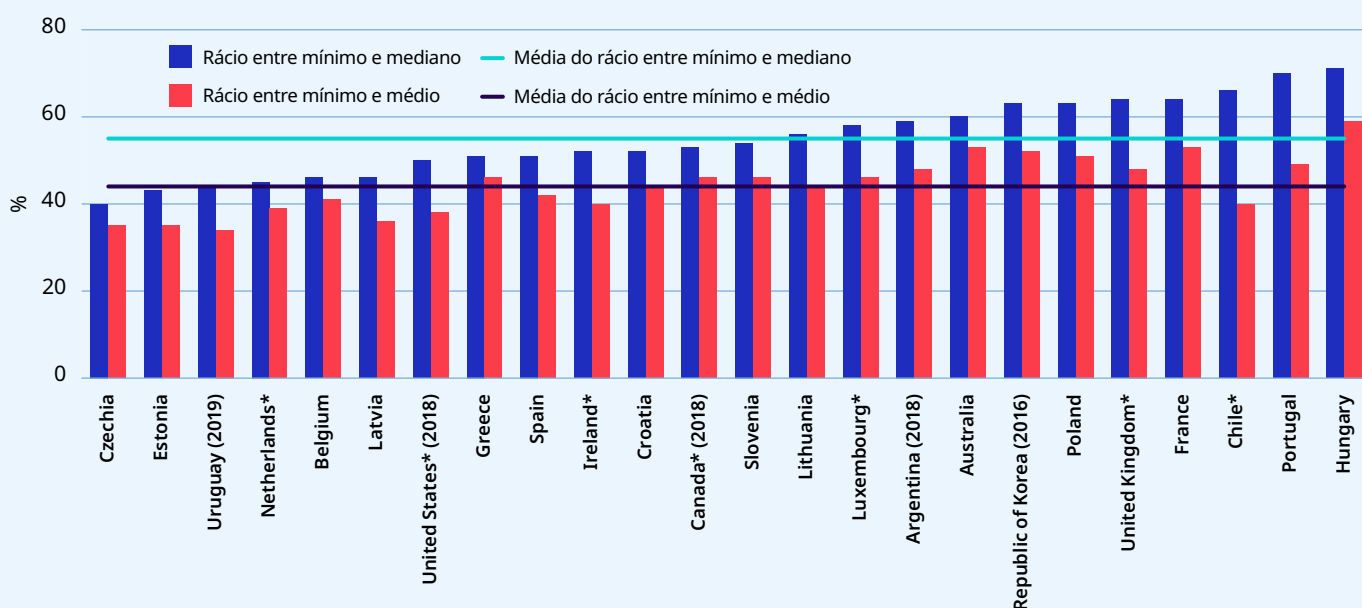
► **Figura 9.8 Nível de salário mínimo em relação ao salário mediano e médio, economias em desenvolvimento e emergentes selecionadas (percentagem)**



Nota: Os anos são indicados entre parênteses. Os países assinalados com um asterisco (*) possuem múltiplas taxas de salário mínimo. Nestes países, o rácio entre mínimo e mediano e o rácio entre mínimo e médio foram calculados utilizando uma média ponderada do rácio entre mínimo e mediano e do rácio entre mínimo e médio dessas múltiplas taxas de salário mínimo. Para obter mais informações, consulte os Anexos II e V.

Fonte: Estimativas da OIT baseadas em microdados.

► **Figura 9.9 Nível de salário mínimo em relação ao salário mediano e médio, países desenvolvidos selecionados, 2017 (percentagem)**



Nota: Nota: Os dados dizem respeito ao ano de 2017, a menos que sejam indicados outros dados entre parênteses. Os países assinalados com um asterisco (*) possuem múltiplas taxas de salário mínimo. Nestes países, o rácio entre mínimo e mediano e o rácio entre mínimo e médio foram calculados utilizando uma média ponderada do rácio entre mínimo e mediano e do rácio entre mínimo e médio dessas m.

Fonte: Estimativas da OIT baseadas em microdados.

Embora não exista um valor de referência ideal para o rácio entre o salário mínimo e o salário mediano ou médio, estes rácios podem contudo indicar se os níveis de salário mínimo são demasiado baixos para reduzirem substancialmente a desigualdade ou demasiado altos para serem aplicados amplamente. Os salários mínimos nacionais fixados para menos de metade do salário mediano irão deixar muitos trabalhadores com salários relativamente baixos, ao passo que taxas do salário mínimo próximas ou superiores ao salário mediano serão provavelmente impossíveis de cumprir para muitas empresas (por definição, quando o salário mediano está abaixo do salário mínimo, mais de metade de todos os trabalhadores recebem menos do que o salário mínimo). Contudo, o nível relativo para o qual o salário mínimo deve ser fixado é uma matéria de acordo com as circunstâncias e preferências nacionais.

De um modo geral, considera-se que os trabalhadores dos países de elevado rendimento que recebem menos de 60% ou dois terços do salário mediano podem ser classificados como tendo um “salário baixo”.¹¹ Contudo, este limiar pode não ser muito relevante nas economias emergentes. Nessas economias, onde os salários medianos são mais baixos e existe frequentemente um maior grau de desigualdade salarial do que nos países de elevado rendimento, a distribuição salarial é muitas vezes caracterizada por uma distribuição comprimida até ao valor mediano e uma parte superior muito longa, onde os trabalhadores mais bem remunerados ganham muito mais do que o valor mediano. Isso significa que o salário mediano é normalmente muito baixo nas economias emergentes e, nessas circunstâncias, um salário mínimo fixado para 60% do valor mediano pode ser demasiado baixo para garantir condições de vida dignas. Esta questão explica, pelo menos parcialmente, porque é que algumas economias emergentes têm rácios mais elevados entre o salário mínimo e mediano do que a maioria dos países desenvolvidos.

¹¹ Consulte, por exemplo, a definição da OCDE para “salário baixo” em OCDE (2020c), bem como Ioakimoglou e Soumeli (2002).



► 9.3 A frequência de ajustamento

Ajustamentos com uma frequência suficiente são cruciais para manter os salários mínimos num nível adequado, sendo que um nível muito baixo reflete muitas vezes a ausência de ajustamentos regulares das taxas de salário mínimo ao longo do tempo. Na verdade, a Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos de 1970 (N.º 131) estipula que, para manterem a sua relevância, os salários mínimos devem ser “ajustados periodicamente” (Artigo 4). Caso contrário, o poder de compra dos trabalhadores que ganham o salário mínimo pode deteriorar-se à medida que os preços dos bens e serviços sobem ou, por outro lado, a desigualdade salarial pode aumentar se o nível geral dos salários subir mais rapidamente do que o salário mínimo. Por conseguinte, a respetiva Recomendação relativa à Fixação dos Salários Mínimos de 1970 (N.º 135) alarga o que é referido na Convenção N.º 131 indicando que “[o]s níveis de salário mínimo devem ser ajustados periodicamente de modo a terem em conta as alterações no custo de vida e outras condições económicas” (Parágrafo 11). Em princípio, esta revisão pode ter lugar “com intervalos regulares ou sempre que essa revisão seja considerada apropriada à luz das variações no índice do custo de vida” (Parágrafo 12). Os ajustamentos regulares também evitam aumentos súbitos e acentuados dos valores do salário mínimo, um cenário no qual as empresas teriam dificuldades em absorver os aumentos de custos.

Segundo a análise efetuada para o presente relatório, 85 países, que representam em conjunto cerca de 54% dos países com salários mínimos legalmente estabelecidos, ajustaram os seus salários mínimos, pelo menos, a cada dois anos, em média, durante o período de 2010–19 (figura 9.10).

Cerca de metade desses países ajustaram os seus valores de salário mínimo, pelo menos, todos os anos. Esta situação verificou-se, por exemplo, nos seguintes países: Austrália, Estado Plurinacional da Bolívia, Brasil, China, Colômbia, Costa Rica, França, Gana, Japão, Malta, México, Países Baixos, Nova Zelândia, Polónia, República da Coreia, Roménia, Eslováquia, Eslovénia, Turquia, Reino Unido, Uruguai e Vietname. Noutro grande conjunto de 49 países, os salários mínimos foram ajustados a cada três a cinco anos, incluindo a Argélia, Costa do Marfim, Chipre, Índia, Nigéria e Sri Lanka. Outros 20 países ajustam os seus salários mínimos com menor frequência e os dados existentes sugerem que um número significativo dos mesmos não efetuou qualquer ajustamento no seu salário mínimo durante os últimos 10 anos. Esta situação verifica-se, por exemplo, no Burundi, Ruanda e Uganda, precisamente os países em que as taxas de salário mínimo são muito baixas, conforme foi indicado na secção anterior. Nos Estados Unidos, embora alguns estados tenham ajustado o seu salário mínimo mais recentemente, o valor federal não é ajustado desde julho de 2009, o que levou a uma deterioração do seu valor real (consulte a figura 7.11 no Capítulo 7).

54% dos países com salários mínimos legais ajustaram os seus salários mínimos, pelo menos, a cada dois anos durante o período de 2010–19.

Desde 2010, os países com salários mínimos legalmente estabelecidos ajustaram os seus salários mínimos, em média, a cada 3,1 anos (figura 9.11). Contudo, a frequência de ajustamento varia entre as regiões. Em média, os países da Europa e Ásia Central ajustam os seus salários mínimos a cada 1,9 anos, ao passo que em África o intervalo médio corresponde a 4,7 anos e na Ásia e Pacífico corresponde a 2,7 anos. No continente americano e nos Estados Árabes, os países ajustam os seus salários mínimos, em média, a cada 2,9 anos e a cada 3,6 anos, respetivamente.

Quando os países são agrupados por nível de rendimentos, torna-se evidente que, em média, os países de elevado rendimento ajustam os seus salários mínimos com maior frequência do que os países pertencentes a grupos de mais baixo rendimento (figura 9.12) Enquanto os salários mínimos foram ajustados, em média, a cada 2,0 anos nos países de elevado rendimento, o intervalo correspondente nos países de baixo rendimento foi 5,1 anos. Já nos países de alto médio rendimento e baixo médio rendimento, os ajustamentos foram efetuados, em média, a cada 2,5 e 3,7 anos, respetivamente.

► **Figura 9.10 Mapa da frequência do ajustamento do salário mínimo, 2010-19**

Nota: Este mapa mostra os ajustamentos dos valores do salário mínimo ao nível mais agregado possível, ou seja, ao nível nacional ou, caso não exista uma taxa nacional de salário mínimo, utilizando uma média das frequências de ajustamento regionais. Para os países que adotaram um salário mínimo após 2010, a frequência do ajustamento foi calculada utilizando os anos entre a implementação e 2019.

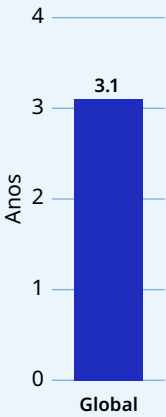
Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT.



► **Figura 9.11 Frequência média de ajustamento do salário mínimo, global e por região, 2010-19 (anos)**

Nota: Para os países que adotaram um salário mínimo após 2010, a frequência de ajustamento foi calculada utilizando os anos entre a implementação e 2019.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT.

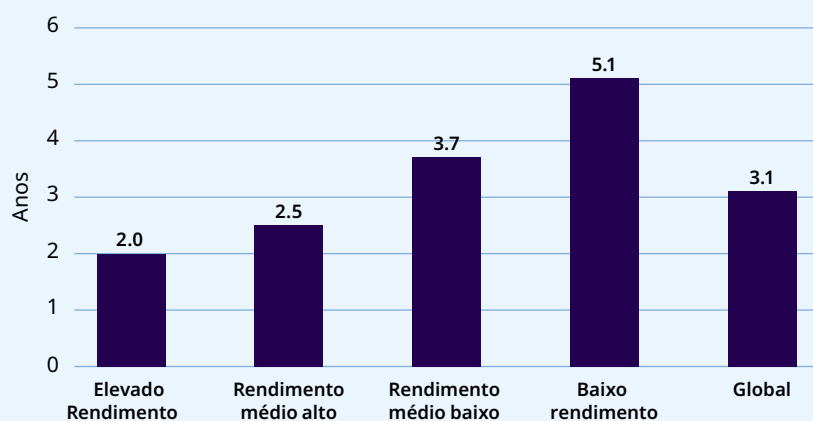




► **Figura 9.12 Frequência média do ajustamento do salário mínimo, global e por grupo de rendimentos dos países, 2010-19 (anos)**

Nota: Para os países que adotaram um salário mínimo após 2010, a frequência de ajustamento foi calculada utilizando os anos entre a implementação e 2019.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT.



► 9.4 Como é que os salários mínimos evoluíram ao longo do tempo?

Embora em alguns países a falta de ajustamentos tenha causado uma estagnação dos salários mínimos nominais, na grande maioria dos países de todo o mundo os salários mínimos aumentaram em termos nominais durante os últimos dez anos. Contudo, isso não significa necessariamente que os mesmos aumentaram em termos reais, visto que podem ter aumentado a uma taxa inferior à inflação. A figura 9.13 ilustra a evolução relativa do salário mínimo nominal e do salário mínimo real em países selecionados de diferentes regiões. (Foram fornecidas estimativas semelhantes para os países incluídos nas figuras 7.11–7.17 no Capítulo 7.) Como podemos observar, os ajustamentos regulares dos salários mínimos na Austrália, no Japão e no Vietname tiveram como resultado aumentos estáveis nos salários mínimos reais. Em contraste, a ausência ou irregularidade dos ajustamentos em Burkina Faso, na Geórgia e no Uganda, por exemplo, tiveram como resultado uma queda dos salários mínimos reais. Na Tunísia e Trindade e Tobago foram efetuados ajustamentos mais regulares, mas não foram suficientes para compensar os aumentos dos preços, tendo como resultado um declínio dos salários mínimos reais. Na Grécia e, em menor escala, na Espanha podemos observar o efeito do congelamento ou mesmo da redução do salário mínimo após a crise financeira de 2009. Estes exemplos realçam a importância da monitorização do nível de salário mínimo ao longo do tempo.

À escala global, 114 dos 153 países para os quais estão disponíveis dados (aproximadamente 75%) assistiram a um crescimento dos seus salários mínimos em termos reais entre 2010 e 2019. Em 13 desses países, incluindo a Bulgária, o Camboja, o Iraque, a Lituânia, a Nigéria e a Serra Leoa, o salário mínimo real mais do que duplicou ao longo desse período. Tendo em conta todos os países, independentemente do facto de os seus salários mínimos reais terem subido ou descido, o crescimento médio anual global dos salários mínimos reais durante esta década correspondeu a 2,3%. Este valor geral oculta diferenças regionais significativas, sendo que o crescimento anual dos salários mínimos reais correspondeu, em média, a 1,1% em África, 1,8% no continente americano, 2,5% na Ásia e Pacífico, 3,5% na Europa e Ásia Central e 5,5% nos Estados Árabes (figura 9.14).



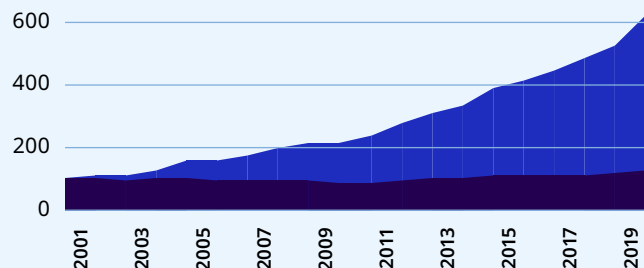
114 de 153

À escala global, 114 países dos 153 para os quais estão disponíveis dados (aproximadamente 75%) assistiram a um crescimento dos seus salários mínimos em termos reais entre 2010 e 2019.

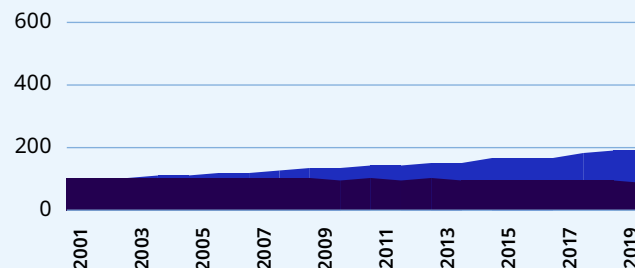
► **Figura 9.13** Evolução dos salários mínimos nominais e reais, países selecionados, por região, 2001–19 (índice, ano 2001 = 100)

África

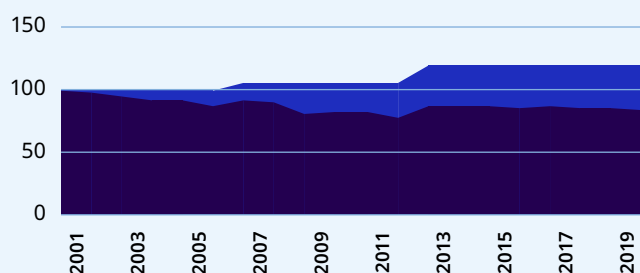
Madagáscar ▲ 30.5%



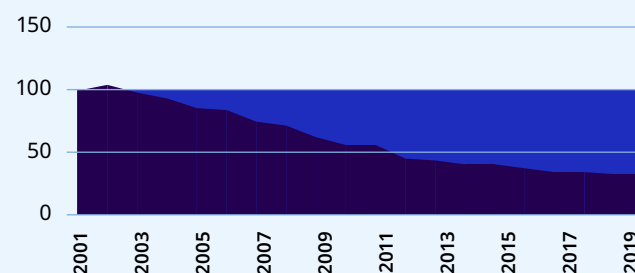
Tunísia ▼ 12.3%



Burkina Faso ▼ 16.2%

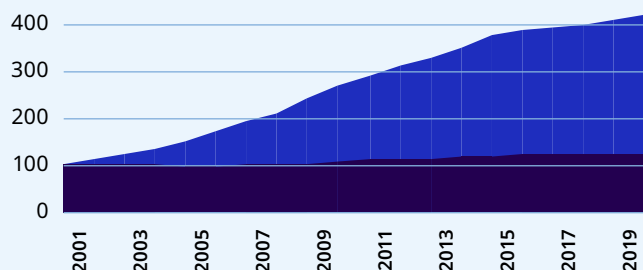


Uganda ▼ 68.0%

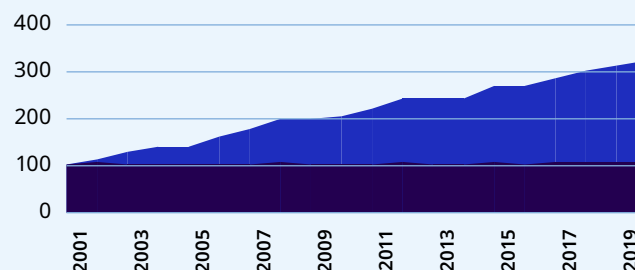


Continente americano

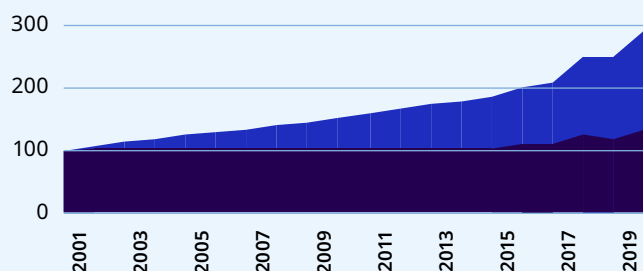
Costa Rica ▲ 24.7%



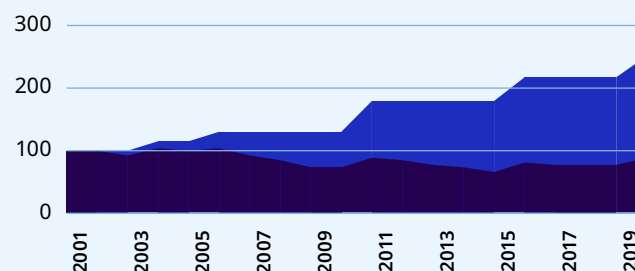
Paraguai ▲ 6.2%



México ▲ 32.8%

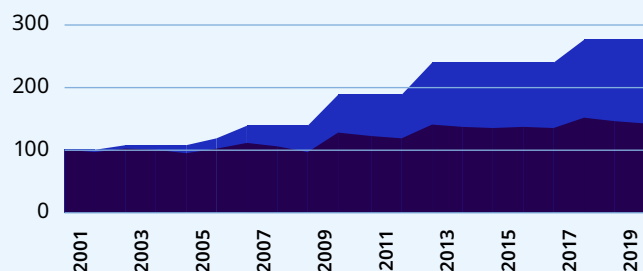


Trindade e Tobago ▼ 14.3%

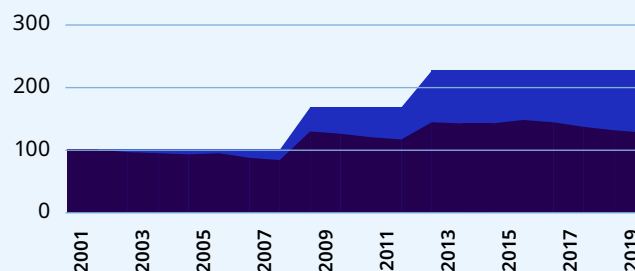


Estados Árabes

Jordânia ▲ 42.4%

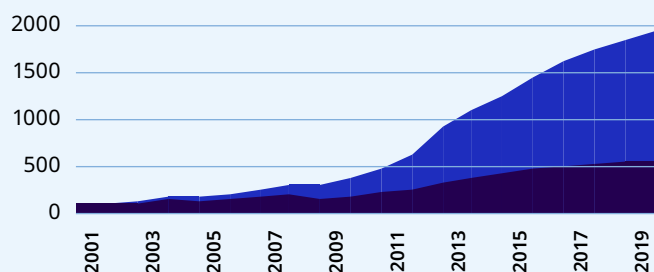


Líbano ▲ 26.5%

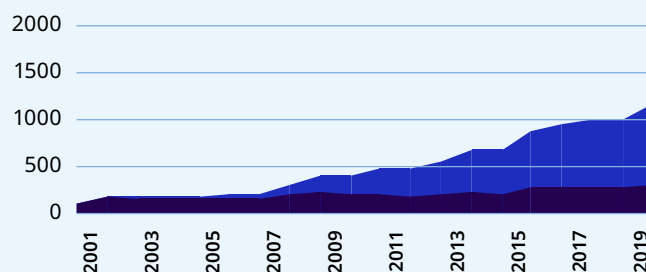


Ásia e Pacífico

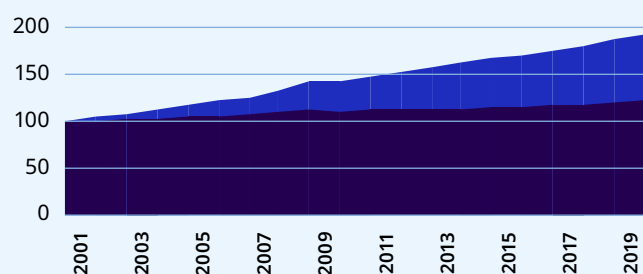
Vietname ▲ 453.6%



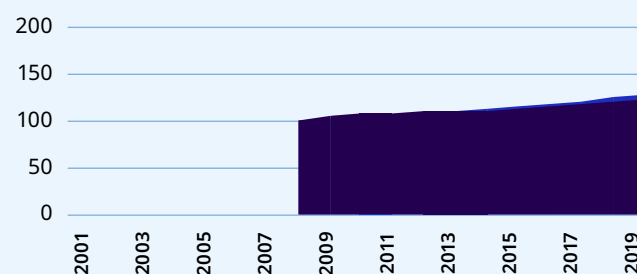
Paquistão ▲ 185.2%



Austrália ▲ 21.1%

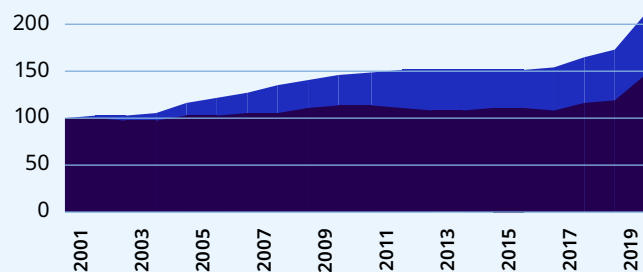


Japão ▲ 22.5%

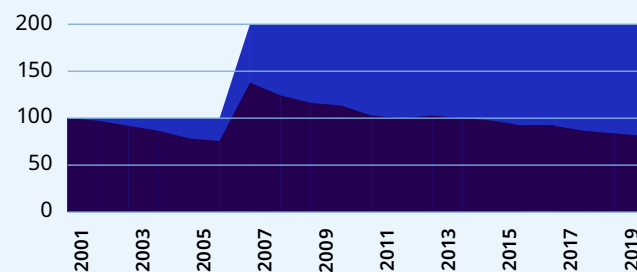


Europa e Ásia Central

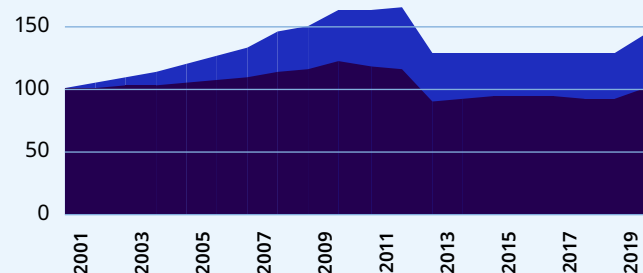
Espanha ▲ 46.4%



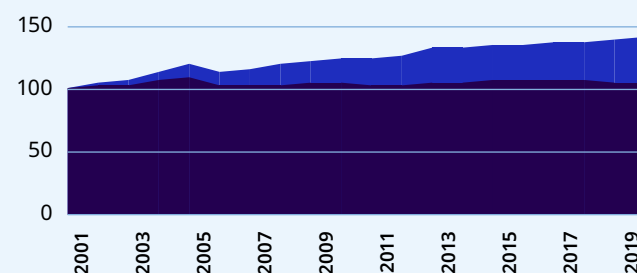
Geórgia ▼ 19.7%



Grécia ▲ 0.7%



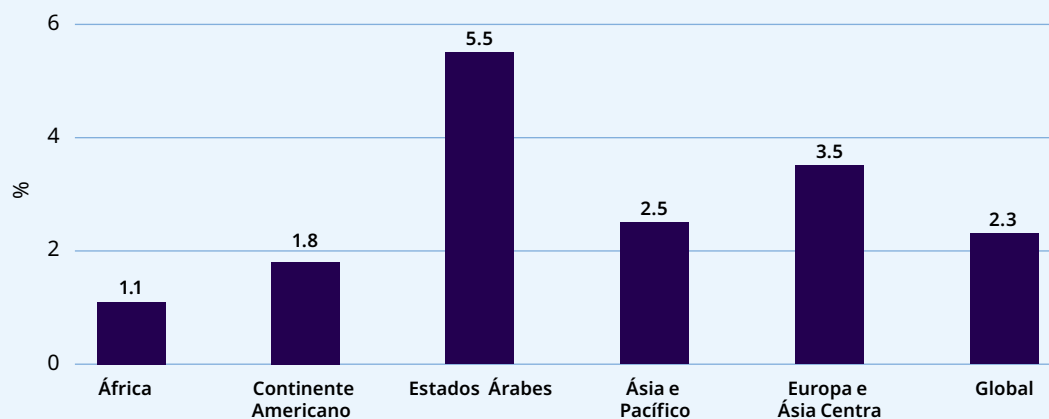
França ▲ 5.2%



Nota: Azul = nominal; azul-escuro = real. Para o Japão, os dados referem-se às médias ponderadas nacionais calculadas pelo instituto nacional de estatística. O triângulo e a percentagem associada ao mesmo referem-se ao crescimento geral do salário mínimo real entre 2001 e 2019.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo e base de dados Perspectiva Económica Mundial do Fundo Monetário Internacional (outubro de 2020) para a inflação (preços no consumidor no final do período).

► **Figura 9.14 Crescimento médio anual dos salários mínimos reais, global e por região, 2010–19 (percentagem)**



Nota: Para os países que adotaram um salário mínimo após 2010, o crescimento anual do salário mínimo real foi calculado utilizando os anos entre a implementação e 2019.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo e base de dados Perspetiva Económica Mundial do Fundo Monetário Internacional (outubro de 2020) para a inflação (preços no consumidor no final do período).

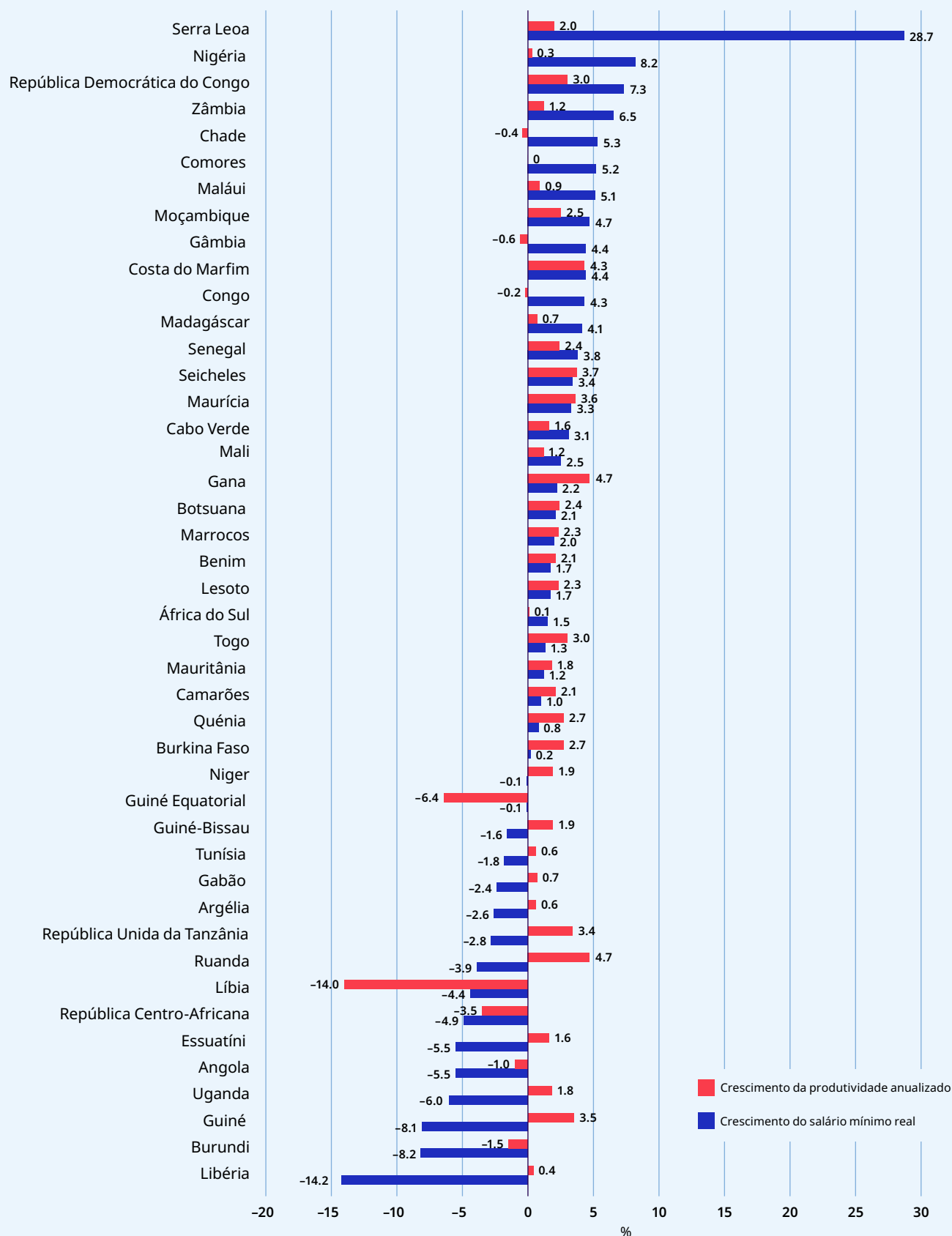
As figuras 9.15–9.19 apresentam estimativas do crescimento médio anual dos salários mínimos reais entre 2010 e 2019 para países agrupados por região e compara as mesmas com estimativas do crescimento médio anual da produtividade do trabalho.

Em África, entre 2010 e 2019, os salários mínimos reais subiram em 28 países e desceram em 16 países (figura 9.15). Entre os países onde foi verificada uma subida nos salários mínimos reais, o crescimento mais elevado ocorreu na Serra Leoa, Nigéria e República Democrática do Congo, com aumentos médios anuais de, respetivamente, 28,7%, 8,2% e 7,3%. As descidas mais acentuadas dos salários mínimos reais ocorreram na Líbia e no Burundi com descidas médias anuais de, respetivamente, 14,2% e 8,2%. Quando analisamos a relação entre os salários mínimos e a produtividade do trabalho, verificamos que em 14 países o crescimento dos salários mínimos reais e o crescimento da produtividade do trabalho são semelhantes.¹² Nos restantes 13 países, o crescimento do salário mínimo é superior ao crescimento da produtividade do trabalho.¹³ Contudo, 17 países não aumentaram os seus salários mínimos em linha com o crescimento da produtividade.

¹² Para efeitos da presente secção, o crescimento dos salários mínimos reais e o crescimento da produtividade do trabalho são considerados como semelhantes se a diferença não for superior a 1,5 pontos percentuais.

¹³ Este total inclui países onde os salários mínimos reais desceram menos do que a produtividade do trabalho.

► **Figura 9.15 Crescimento médio anual dos salários mínimos reais e da produtividade do trabalho em África, 2010-19 (percentagem)**

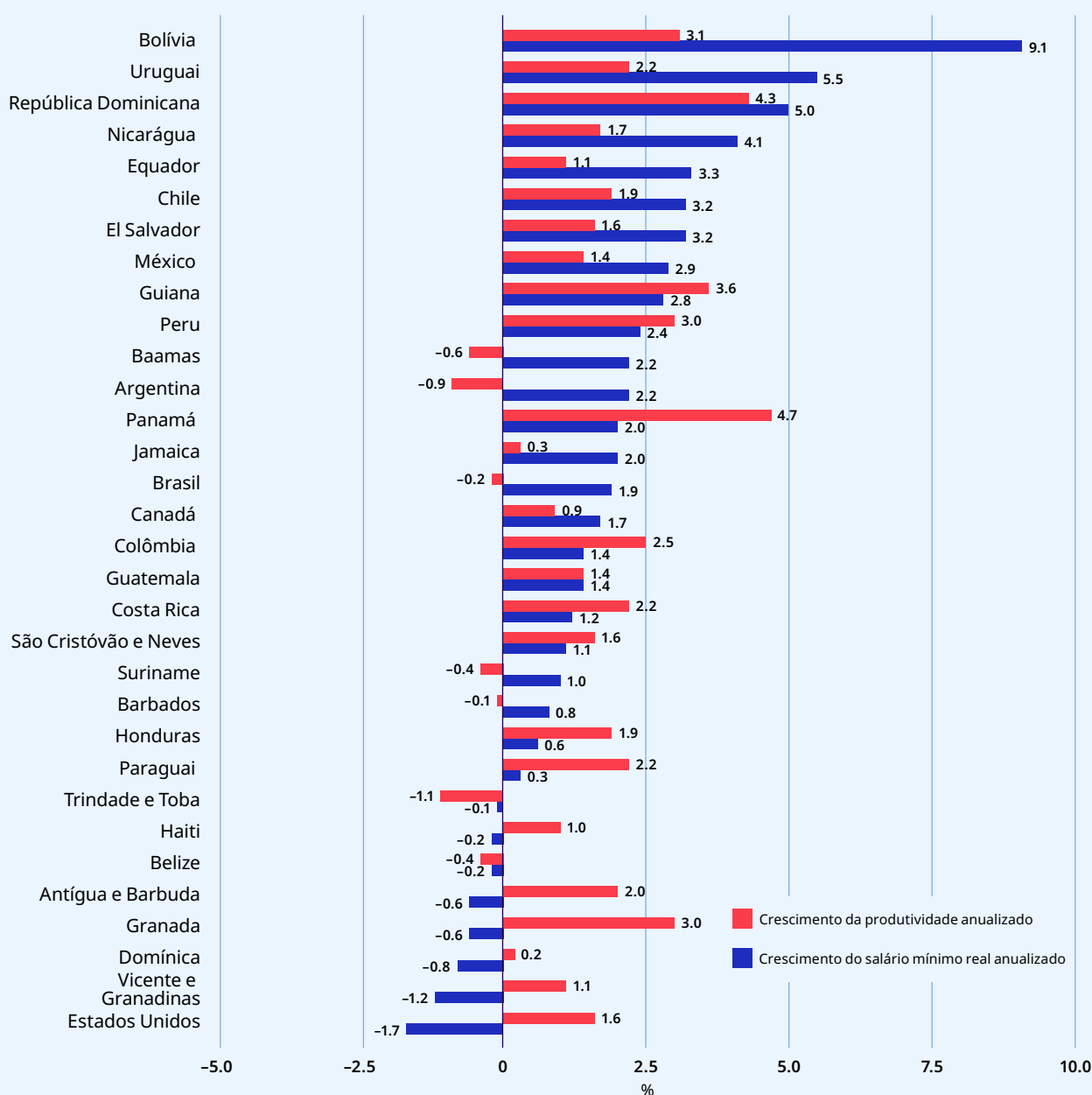


Nota: Para os países que adotaram um salário mínimo após 2010, as taxas de crescimento anual foram calculadas utilizando os anos entre a implementação e 2019.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo e base de dados Perspetiva Económica Mundial do Fundo Monetário Internacional (outubro de 2020) para a inflação (preços no consumidor no final do período).

No continente americano, entre 2010 e 2019, os salários mínimos reais subiram em 24 países e desceram em 8 países (figura 9.16). As subidas médias anuais desta região oscilaram entre 0,3% no Paraguai e 9,1% no Estado Plurinacional da Bolívia. Para os países onde o salário mínimo real desceu, as descidas médias anuais oscilaram entre 0,1% em Trindade e Tobago e 1,7% nos Estados Unidos. Nesta região, 16 países tiveram níveis semelhantes de crescimento do salário mínimo e de crescimento da produtividade do trabalho e 10 países tiveram um crescimento do salário mínimo superior ao crescimento da produtividade do trabalho, ao passo que em 6 países os salários mínimos não acompanharam a produtividade do trabalho.

► **Figura 9.16 Crescimento médio anual dos salários mínimos reais e da produtividade do trabalho no continente americano, 2010–19 (percentagem)**

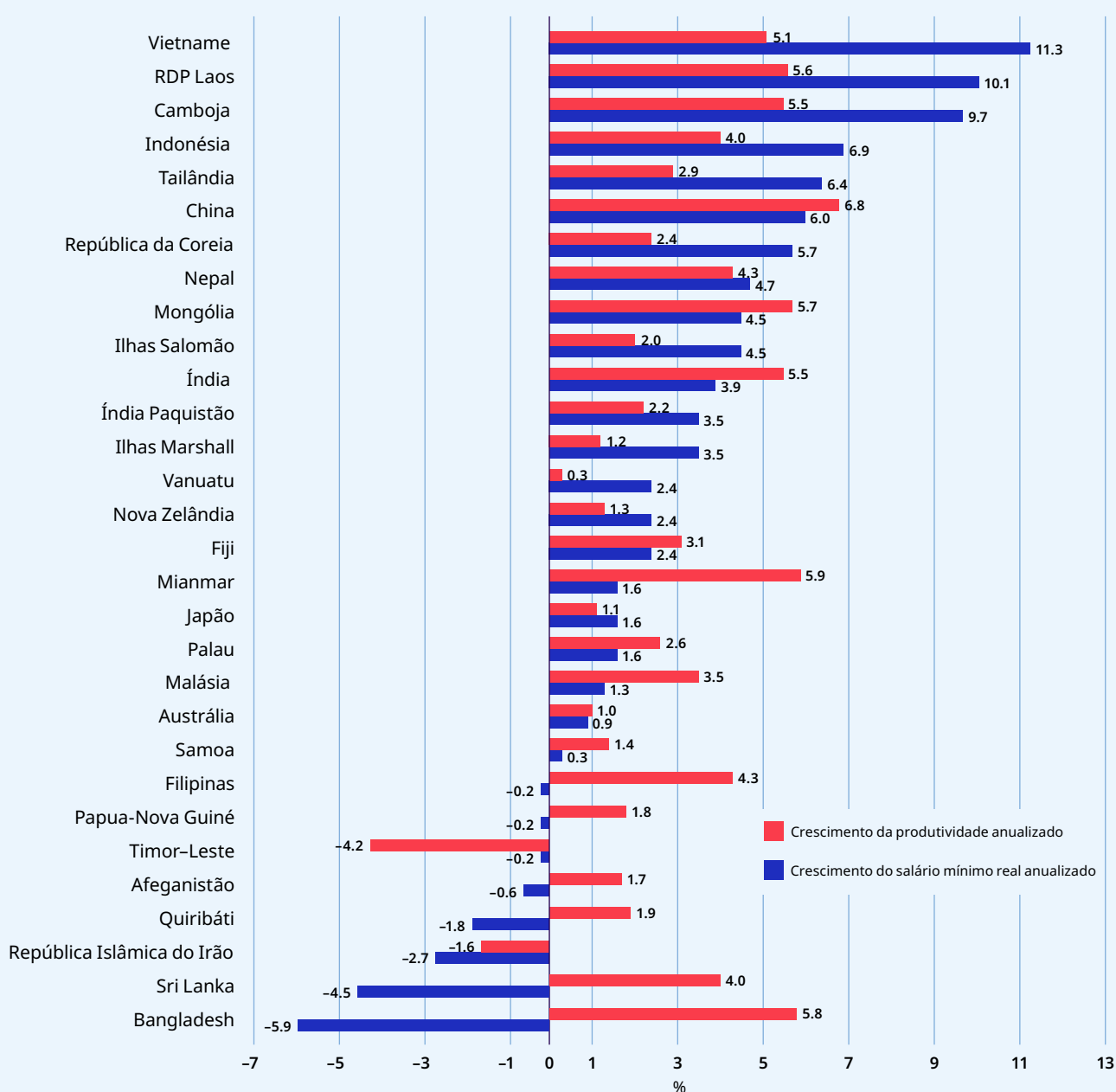


Nota: Para os países que adotaram um salário mínimo após 2010, as taxas de crescimento anual foram calculadas utilizando os anos entre a implementação e 2019.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo e base de dados Perspetiva Económica Mundial do Fundo Monetário Internacional (outubro de 2020) para a inflação (preços no consumidor no final do período).

Na Ásia e Pacífico, entre 2010 e 2019, os salários mínimos reais subiram em 22 países e desceram em 8 países (figura 9.17). Entre os países onde foi verificada uma subida nos salários mínimos reais, as subidas médias anuais mais elevadas ocorreram no Vietname (11,3%), na República Democrática Popular do Laos (10,1%) e no Camboja (9,7%). As maiores descidas dos salários mínimos reais ocorreram no Bangladesh e no Sri Lanka. Em 20 países da região, o crescimento dos salários mínimos reais acompanhou ou foi superior ao crescimento da produtividade do trabalho, ao passo que em 10 países o crescimento dos salários mínimos reais foi inferior ao crescimento da produtividade do trabalho.

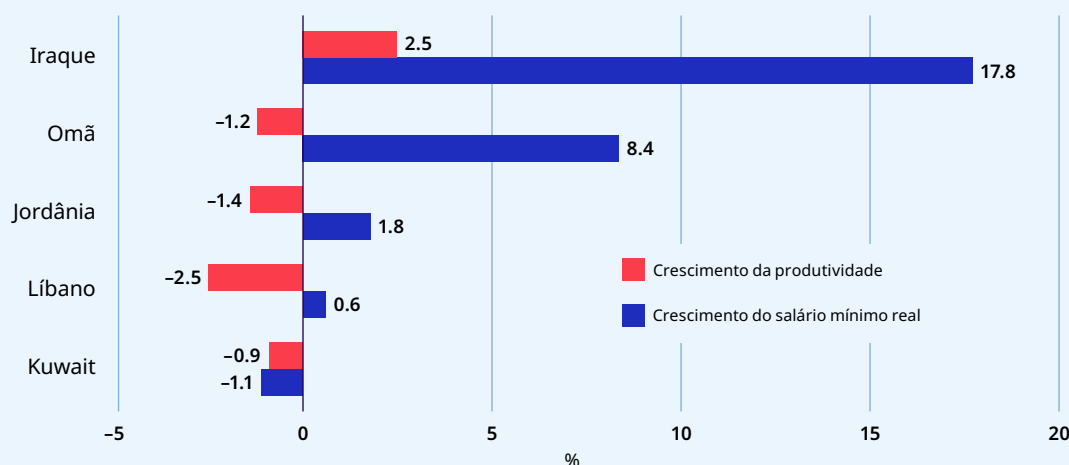
► **Figura 9.17 Crescimento médio anual dos salários mínimos reais e da produtividade do trabalho na Ásia e Pacífico, 2010–19 (percentagem)**



Nota: Para os países que adotaram um salário mínimo após 2010, o crescimento anual do salário mínimo real foi calculado utilizando os anos entre a implementação e 2019. Para o Japão, os dados referem-se às médias ponderadas nacionais calculadas pelo instituto nacional de estatística.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo e base de dados Perspetiva Económica Mundial do Fundo Monetário Internacional (outubro de 2020) para a inflação (preços no consumidor no final do período).

► **Figura 9.18 Crescimento médio anual dos salários mínimos reais e da produtividade do trabalho nos Estados Árabes, 2010–19 (percentagem)**



Nota: Para os países que adotaram um salário mínimo após 2010, as taxas de crescimento anual foram calculadas utilizando os anos entre a implementação e 2019.

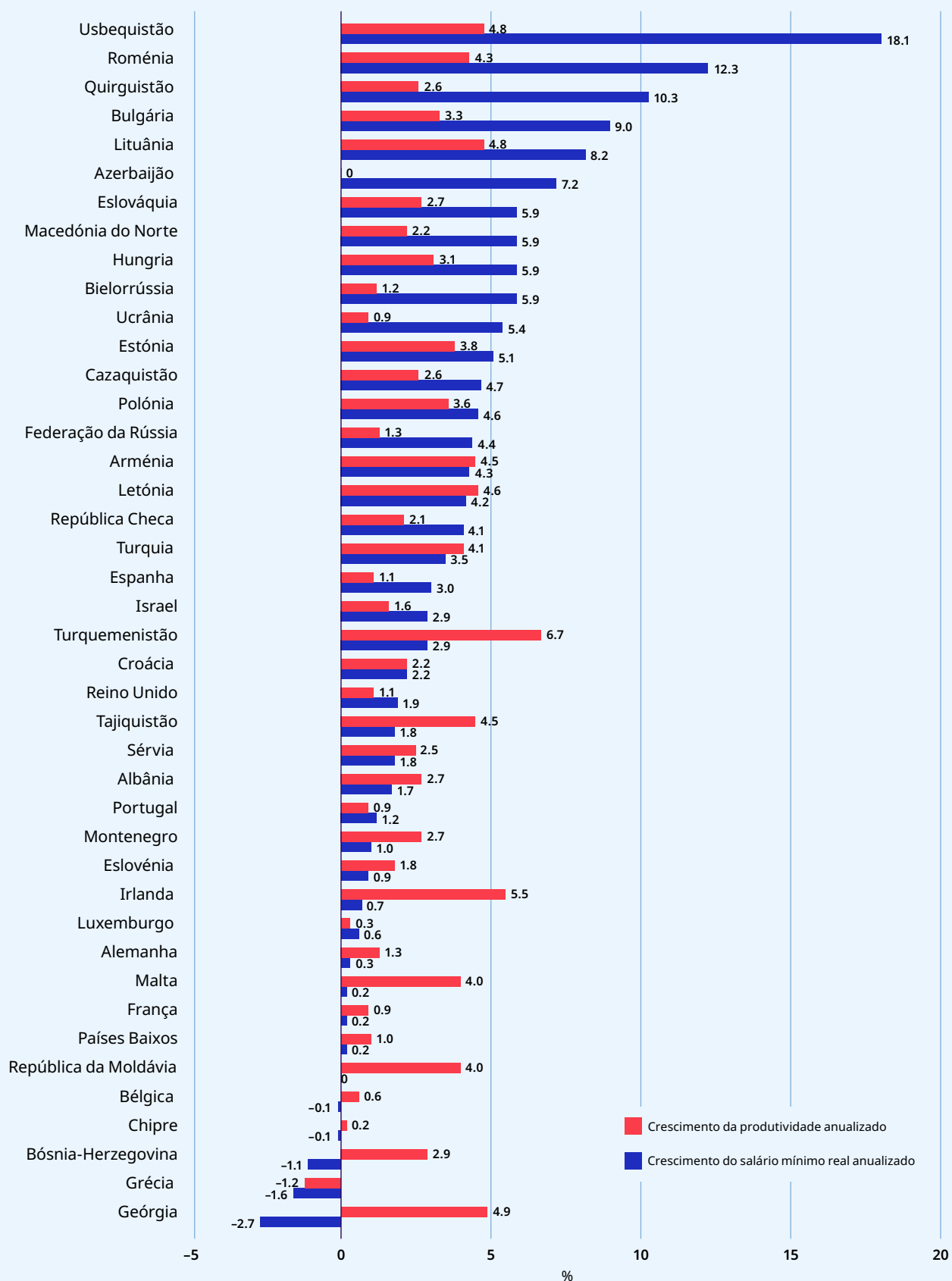
Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo e base de dados Perspetiva Económica Mundial do Fundo Monetário Internacional (outubro de 2020) para a inflação (preços no consumidor no final do período).

Nos Estados Árabes, entre 2010 e 2019, os salários mínimos reais subiram em todos os países que têm um salário mínimo legalmente estabelecido, exceto no Kuwait (figura 9.18). No Kuwait, o salário mínimo real apresentou uma descida média anual de 1,1%. Nos restantes países da região, as subidas médias anuais oscilaram entre 0,6% no Líbano e 17,8% no Iraque. Em todos os países da região, exceto no Kuwait, o crescimento dos salários mínimos reais foi superior ao crescimento da produtividade do trabalho durante este período.

Na Europa e Ásia Central, entre 2010 e 2019, os salários mínimos reais subiram em 36 países e desceram em 6 países (figura 9.19). Isso significa que os salários mínimos reais subiram em 86% dos países da região, tratando-se da maior percentagem de todas as regiões. As subidas médias anuais oscilaram entre 0,2% nos Países Baixos e 18,1% no Usbequistão. Por outro lado, os salários mínimos reais desceram em alguns países, com descidas que oscilaram entre uma média anual de 2,7% na Geórgia e 0,1% na Bélgica. Na República da Moldávia, o salário mínimo real desceu em termos marginais. Em quase metade dos países desta região, o crescimento dos salários mínimos reais e o crescimento da produtividade do trabalho foram semelhantes. Adicionalmente, em 15 países o crescimento do salário mínimo foi superior ao crescimento da produtividade do trabalho e apenas 8 países não assistiram a uma subida dos salários mínimos em linha com a produtividade do trabalho.

As figuras 9.15–9.19 tornam assim evidente que, em muitos países, as subidas do valor real dos salários mínimos não estão bem alinhadas com o crescimento da produtividade do trabalho. Poderão existir bons motivos para este desalinhamento. Por exemplo, se os salários mínimos eram muito baixos, os governantes e parceiros sociais podem ter decidido “corrigir” essa situação aumentando o valor do salário mínimo muito acima da subida da produtividade. Inversamente, alguns países podem ter decidido “corrigir” um salário mínimo elevado para baixo moderando os aumentos do salário mínimo apesar da subida da produtividade do trabalho. Contudo, é recomendável fixar os salários mínimos para um nível adequado e, posteriormente, ajustar os valores para mais ou para menos em linha com o aumento do custo de vida e o crescimento da produtividade do trabalho.

► **Figura 9.19 Crescimento médio anual dos salários mínimos reais e da produtividade do trabalho na Europa e Ásia Central, 2010-19 (percentagem)**



Nota: Para os países que adotaram um salário mínimo após 2010, as taxas de crescimento anual foram calculadas utilizando os anos entre a implementação e 2019.

Fonte: Base de dados sobre o salário mínimo da OIT para os níveis de salário mínimo e base de dados Perspetiva Económica Mundial do Fundo Monetário Internacional (outubro de 2020) para a inflação (preços no consumidor no final do período).

▶ 10

Os beneficiários de salários mínimos

▶ 10.1 Os trabalhadores que ganham o salário mínimo pertencem a famílias pobres?

As características daqueles que recebem o salário mínimo constituem um dos três fatores-chave dos quais depende o potencial de redução da desigualdade dos sistemas de salário mínimo. Conforme foi indicado na secção 7.4, uma das principais condições que têm de ser cumpridas para que o salário mínimo ajude a reduzir a desigualdade e a pobreza está relacionada com a posição ocupada pelos trabalhadores que ganham salários iguais ou inferiores ao salário mínimo na distribuição de rendimentos. Os salários e os rendimentos do agregado familiar são dois conceitos diferentes mas relacionados. Ao passo que os salários correspondem à remuneração bruta em numerário e em géneros paga aos trabalhadores, os rendimentos do agregado familiar são medidos ao nível do agregado familiar e incluem todos os rendimentos recebidos pelo agregado familiar ou pelos seus membros individuais. Embora sejam um componente chave dos rendimentos do agregado familiar, os salários não são a única fonte de rendimentos e, por vezes, não são sequer a fonte principal. Além disso, visto que os rendimentos são medidos ao nível do agregado familiar, a ordenação dos agregados familiares dos mais ricos para os mais pobres (em termos de rendimentos do agregado familiar) requer não só informações sobre os rendimentos totais do agregado familiar como informações sobre a dimensão do agregado familiar. Por exemplo, um rendimento de agregado familiar anual de 6.500 US\$ não representa o mesmo para um agregado familiar de uma só pessoa que para um agregado familiar composto por dois adultos e três crianças (OIT 2014b, 77). Assim sendo, os trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores podem pertencer a famílias pobres ou ricas, conforme o montante dos rendimentos provenientes de outras fontes e/ou de outros membros da família, bem como de acordo com a dimensão da família. Como é evidente, se os trabalhadores que ganham o salário mínimo pertencerem a agregados familiares relativamente abastados, situados na parte superior da distribuição de rendimentos, qualquer tentativa no sentido de aumentar o salário mínimo não irá conseguir reduzir a desigualdade ou a pobreza. Contudo, segundo os dados de que dispomos, isso não se passa a uma dimensão relevante.

Os dados sugerem que a maioria dos trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo pertencem à parte inferior da distribuição de rendimentos (figura 10.1). Na Europa, em média, 69% dos trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores pertencem à metade inferior da distribuição de rendimentos. Na Ásia, os resultados baseados nos quatro países para os quais estão disponíveis dados sugerem que a percentagem correspondente é semelhante, rondando os 70%. Na América Latina, com base na média dos seis países estudados, o valor corresponde a 66%. Em África, os trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores parecem estar distribuídos de forma mais equilibrada na distribuição de rendimentos, sendo que apenas 52% pertencem à metade inferior da distribuição de rendimentos.



A maioria

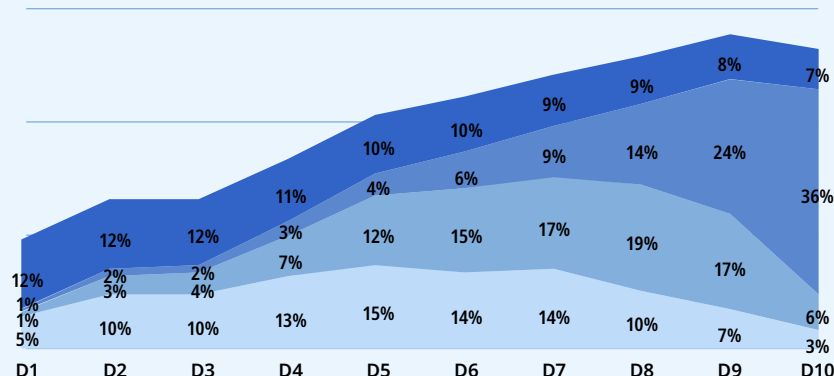
dos trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo pertencem à parte inferior da distribuição de rendimentos.



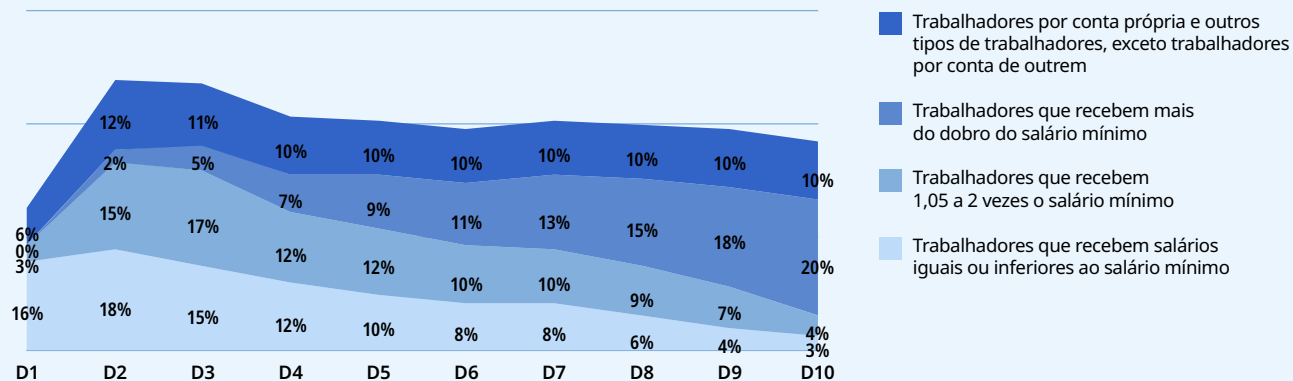
Como é que os trabalhadores que ganham salários iguais ou inferiores ao salário mínimo pertencentes aos agregados familiares mais pobres diferem da minoria dos trabalhadores que recebem salários baixos mas que pertencem a famílias mais abastadas? A figura 10.2 mostra que, na Europa, os trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores pertencentes aos decis de rendimentos superiores têm maiores probabilidades de serem jovens, têm ligeiramente mais probabilidades de serem mulheres e os seus rendimentos não parecem contribuir de forma significativa para os rendimentos de trabalho totais dos seus agregados familiares. Em contraste, os trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores pertencentes aos agregados familiares mais pobres têm maiores probabilidades de serem mais velhos, de serem uma família monoparental com dependentes menores e de representarem uma percentagem significativa dos rendimentos de trabalho totais dos seus agregados familiares. As figuras 10.3–10.5 apresentam análises semelhantes baseadas nos dados disponíveis para, respetivamente, a América Latina, Ásia e África. A figura 10.3 mostra que as conclusões alcançadas para a América Latina são semelhantes às da Europa. Entre os países asiáticos e africanos para os quais estão disponíveis dados, os resultados apresentados nas figuras 10.4 e 10.5, respetivamente, são mais heterogêneos.

► **Figura 10.1 Distribuição dos trabalhadores por conta de outrem pelos decis de rendimentos, por região (percentagem)**

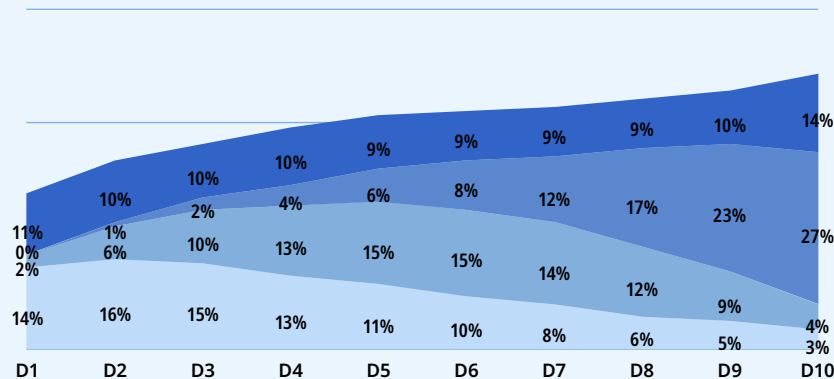
África



Ásia



Europa



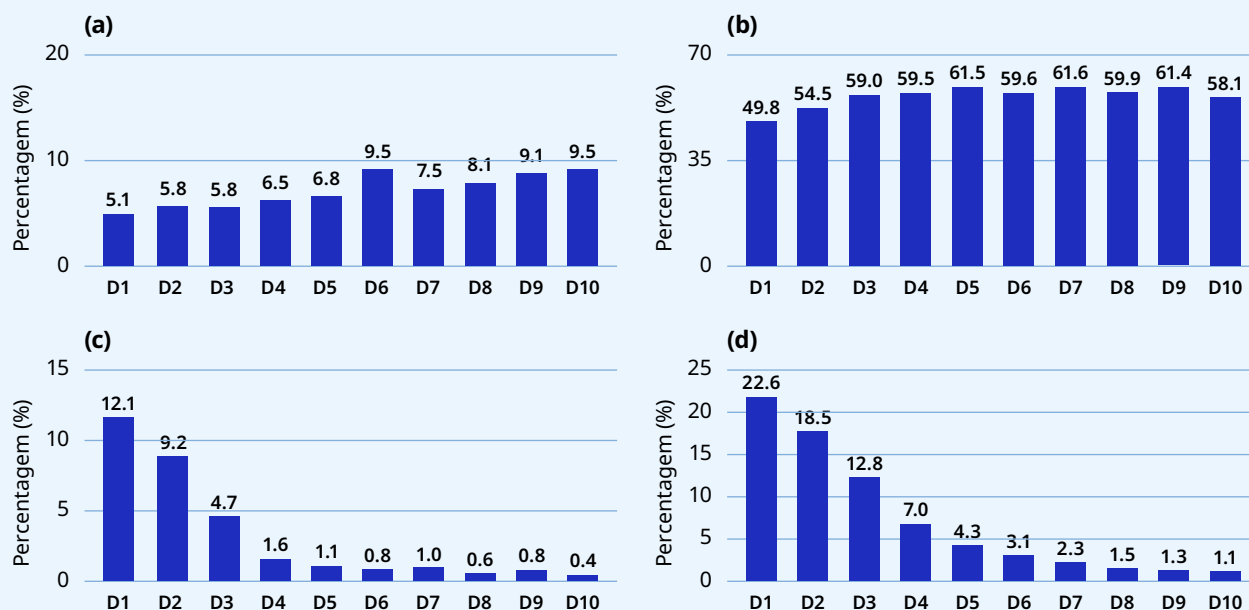
América Latina



Nota: Para a África, as estimativas baseiam-se em cinco países: Camarões, Costa do Marfim, Maláui, Níger e República Unida da Tanzânia. Para a Ásia, as estimativas baseiam-se em quatro países: Camboja, Mongólia, Mianmar e Vietname. Para a Europa, as estimativas baseiam-se em 27 países para os quais estão disponíveis dados na base de dados EU-SILC. Para a América Latina, as estimativas baseiam-se em seis países: Estado Plurinacional da Bolívia, Chile, Equador, Guatemala, Guiana e Uruguai. Todas as estimativas regionais são médias ponderadas. A soma das percentagens de cada categoria de trabalhadores perfaz 100%. Para obter mais informações, consulte o Anexo V.

Fonte: Estimativas da OIT.

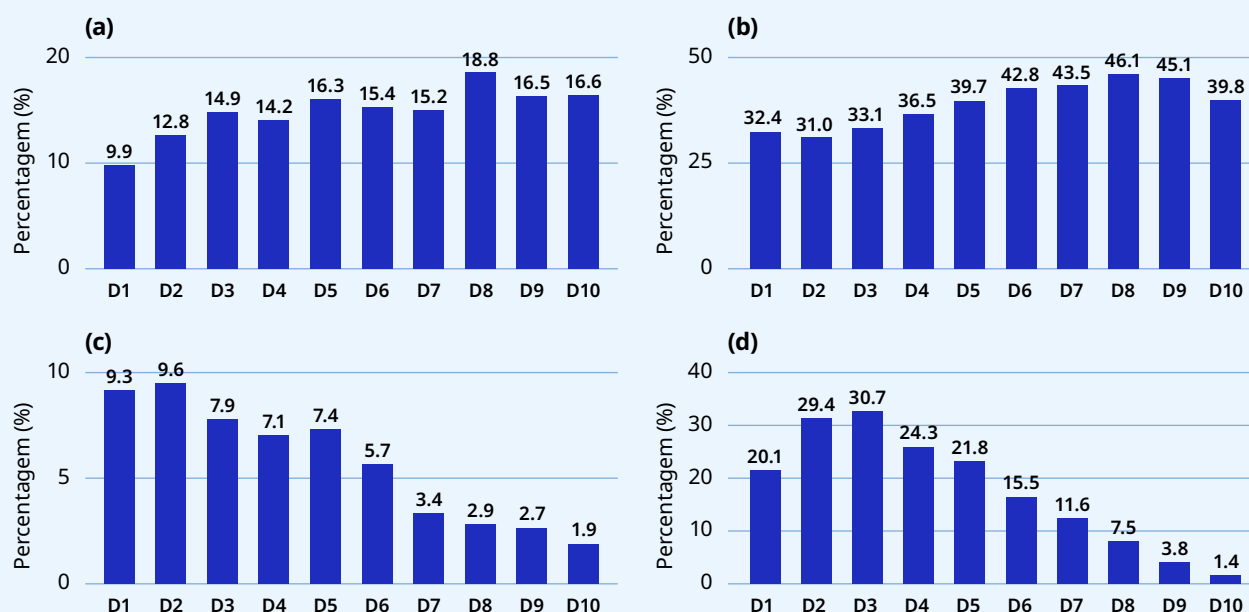
► **Figura 10.2 Características dos trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores por decil de rendimentos, Europa (médias ponderadas) (percentagem)**



Nota: (a) Percentagem de trabalhadores com 16-20 anos entre todos os trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. (b) Percentagem de mulheres entre todos os trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. (c) Percentagem de trabalhadores em família monoparental com dependentes menores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. (d) Percentagem dos rendimentos do trabalho do agregado familiar gerados por trabalhadores por conta de outrem que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. As estimativas foram baseadas em dados de 27 países disponíveis na base de dados EU-SILC. Para obter mais informações, consulte o Anexo V

Fonte: Estimativas da OIT.

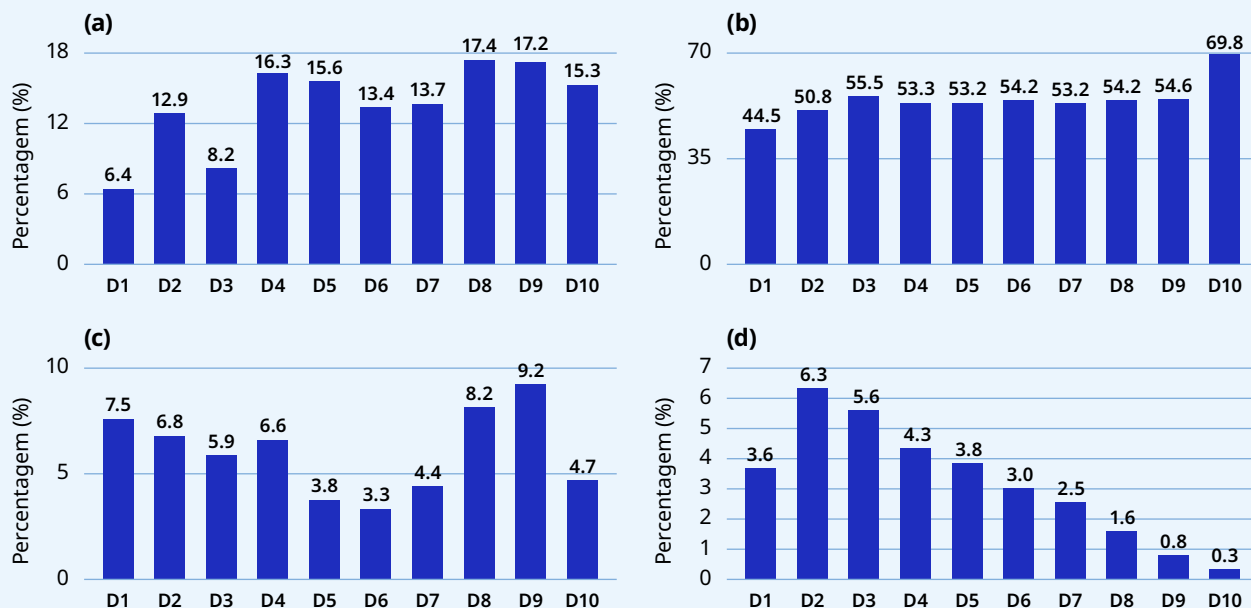
► **Figura 10.3 Características dos trabalhadores por conta de outrem que ganham o salário mínimo ou salários inferiores por decil de rendimentos, América latina (médias ponderadas) (percentagem)**



Nota: (a) Percentagem de trabalhadores com 16-20 anos entre todos os trabalhadores por conta de outrem que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. (b) Percentagem de mulheres entre todos os trabalhadores por conta de outrem que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. (c) Percentagem de trabalhadores em família monoparental com dependentes menores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. (d) Percentagem dos rendimentos do trabalho do agregado familiar gerados por trabalhadores por conta de outrem que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. As estimativas foram baseadas em dados de seis países: Estado Plurinacional da Bolívia, Chile, Equador, Guatemala, Guiana e Uruguai. Para obter mais informações, consulte o Anexo V.

Fonte: Estimativas da OIT.

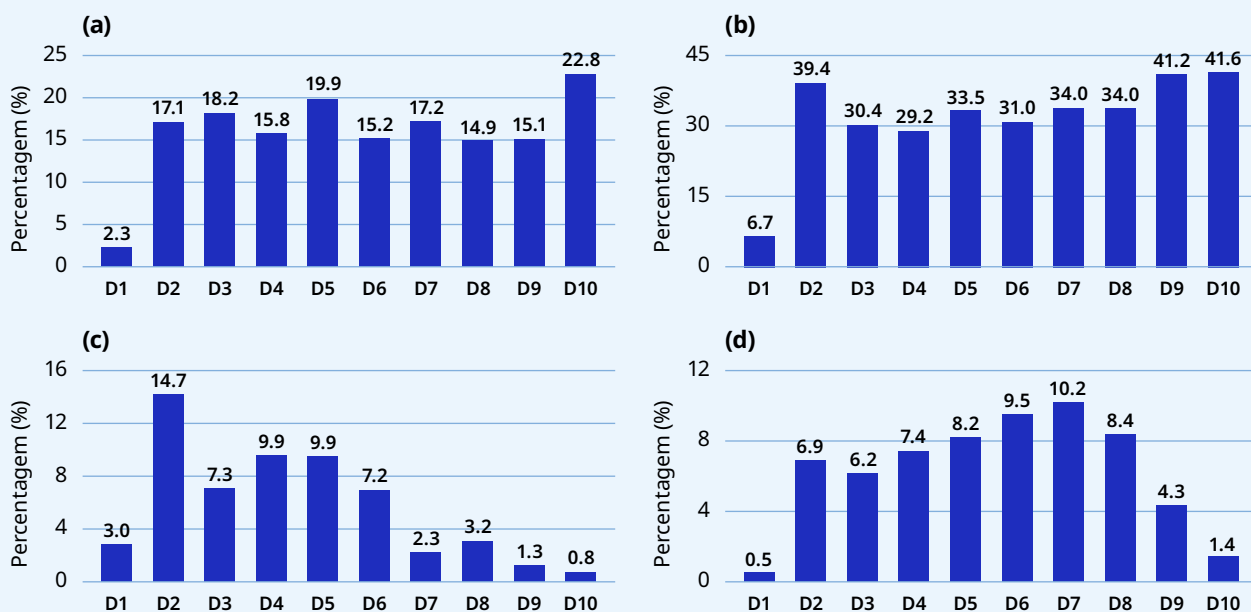
► **Figura 10.4 Características dos trabalhadores por conta de outrem que ganham o salário mínimo ou salários inferiores por decil de rendimentos, Ásia (médias ponderadas) (percentagem)**



Nota: (a) Percentagem de trabalhadores com 16-20 anos entre todos os trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. (b) Percentagem de mulheres entre todos os trabalhadores por conta de outrem que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. (c) Percentagem de trabalhadores em família monoparental com dependentes menores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. (d) Percentagem dos rendimentos de trabalho do agregado familiar gerados por trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. As estimativas foram baseadas em dados de quatro países: Camboja, Mongólia, Mianmar e Vietname. Para obter mais informações, consulte o Anexo V.

Fonte: Estimativas da OIT.

► **Figura 10.5 Características dos trabalhadores por conta de outrem que ganham o salário mínimo ou salários inferiores por decil de rendimentos, África (médias ponderadas) (percentagem)**



Nota: (a) Percentagem de trabalhadores com 16-20 anos entre todos os trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. (b) Percentagem de mulheres entre todos os trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. (c) Percentagem de trabalhadores em família monoparental com dependentes menores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. (d) Percentagem dos rendimentos do trabalho do agregado familiar gerados por trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, por decil de rendimentos. As estimativas foram baseadas em cinco países: Camarões, Costa do Marfim, Maláui, Níger e República Unida da Tanzânia. Para obter mais informações, consulte o Anexo V.

Fonte: Estimativas da OIT.

► 10.2 As características demográficas dos trabalhadores que ganham o salário mínimo

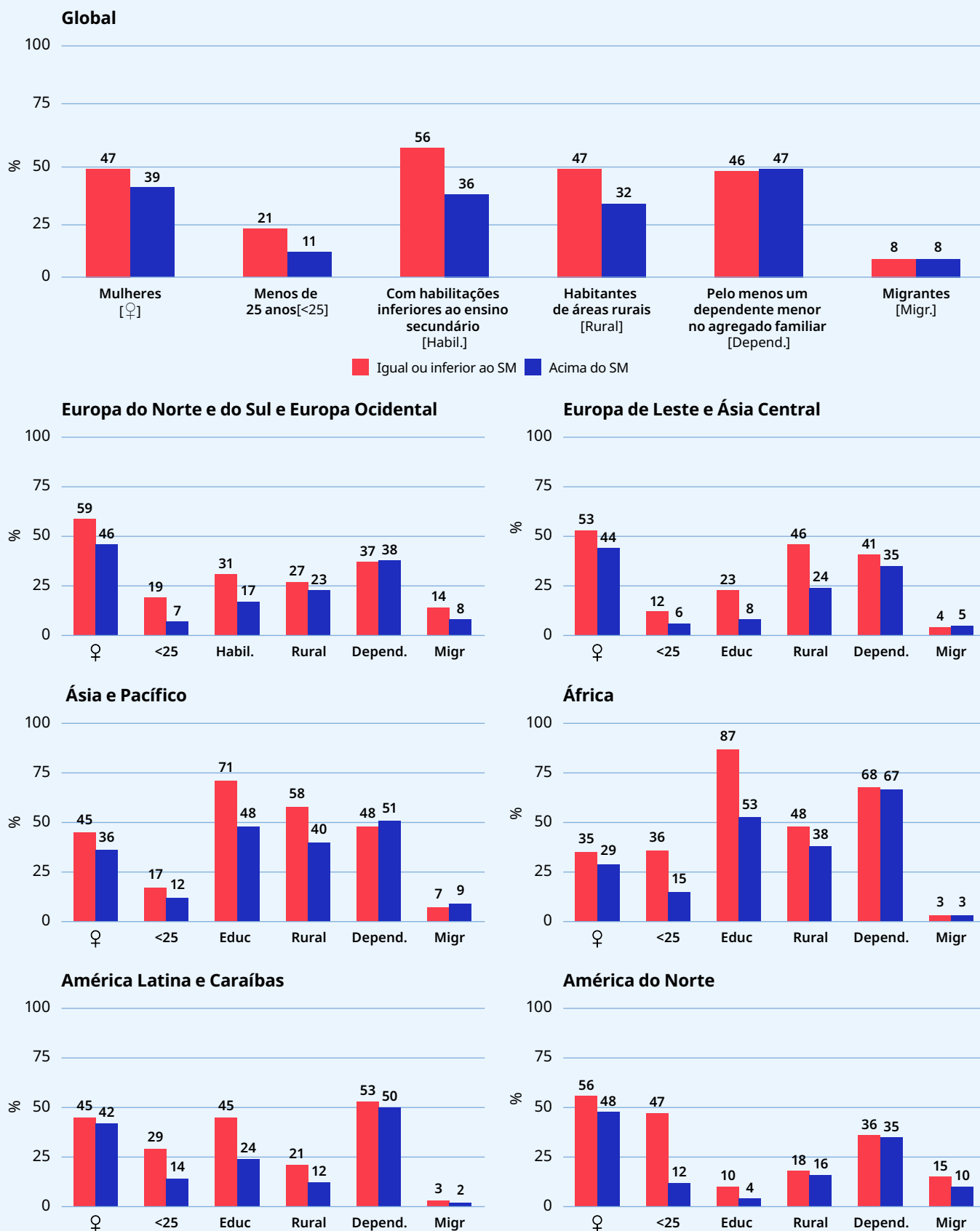
As publicações existentes mostram que, para além de reduzirem a desigualdade de rendimento entre os agregados familiares, os salários mínimos também podem reduzir a diferença salarial entre homens e mulheres (secção 7.2) e entre diferentes grupos sociais. Em que medida conseguem atingir esses objetivos depende, entre outros fatores, de qual o grupo que é mais beneficiado pela política de salário mínimo. Embora as assimetrias de género representem uma das maiores fontes de desigualdade atuais (Atkinson e Bourguignon 2015), as diferenças entre outros grupos, por exemplo, entre migrantes e cidadãos nacionais, também contribuem para o crescimento da desigualdade em muitos países, sendo que os migrantes constituem uma parte considerável dos agregados familiares de baixos rendimentos. Adicionalmente, as desigualdades territoriais, sobretudo entre áreas rurais e urbanas, podem também contribuir para um sentimento de fratura cada vez maior em muitas sociedades. A maioria dos estudos sobre a desigualdade de rendimento concentra-se na desigualdade entre todos os agregados familiares de um país (aquilo a que chamamos “desigualdade vertical”). Contudo, as políticas que visam reduzir a desigualdade podem falhar caso não reconheçam que a desigualdade também existe entre grupos da população (designada por “desigualdade horizontal”, consulte Stewart 2005). Deparamo-nos com dinâmicas de desigualdade específicas quando os indivíduos pertencem a múltiplos grupos desfavorecidos. A noção de “interseccionalidade” capta a forma complexa como as desigualdades baseadas em diferentes características pessoais se sobrepõem e acumulam. Assim sendo, examinar as características demográficas das pessoas que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo pode ajudar a esclarecer o potencial das políticas de salário mínimo para estreitar as disparidades existentes entre grupos e, por conseguinte, contribuir para a redução das desigualdades horizontais.

Quando as características dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores são comparadas com as características dos trabalhadores pagos acima do salário mínimo, verificamos que as mulheres, os trabalhadores jovens (menos de 25 anos), os trabalhadores com baixas habilitações e os trabalhadores rurais estão todos sobre-representados (figura 10.6). Os trabalhadores jovens, por exemplo, correspondem a apenas 11% dos trabalhadores pagos acima do salário mínimo e 21% dos trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo. Esta situação implica que quase 80% dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores têm mais de 25 anos, sendo que quase metade têm dependentes menores. Estes resultados sugerem que, contrariamente a alguns pressupostos existentes, os trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores não são sobretudo jovens que vivem com os pais, pelo contrário, muitos deles têm as suas próprias famílias para sustentar. Torna-se também evidente que na Europa do Norte e do Sul, na Europa Ocidental e na América do Norte, os trabalhadores migrantes estão sobre-representados entre os trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores.

► Torna-se também evidente que na Europa do Norte e do Sul, na Europa Ocidental e na América do Norte, os trabalhadores migrantes estão sobre-representados entre os trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores.



► **Figura 10.6 Características demográficas dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores em comparação com trabalhadores pagos acima do salário mínimo, estimativas globais e regionais (percentagem)**



Nota: As estimativas foram baseadas em 71 países: 13 da América Latina e Caraíbas, 2 da América do Norte, 11 da África, 14 da Ásia e Pacífico, 22 da Europa do Norte e do Sul e Europa Ocidental e 9 da Europa de Leste e Ásia Central. Para obter mais informações, consulte o Anexo V.

Fonte: Estimativas da OIT.

► 10.3 As características do mercado de trabalho dos trabalhadores que ganham o salário mínimo

À escala global, os trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores têm maiores probabilidades de terem contratos de trabalho temporários do que os trabalhadores com níveis salariais mais altos. Além disso, em média, também trabalham mais horas (figura 10.7). Estima-se que 46% dos trabalhadores que ganham salários iguais ou inferiores ao salário mínimo em todo o mundo estão empregados ao abrigo de contratos de trabalho temporários, dos quais 14% trabalham em regime de tempo parcial. Os trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores trabalham, em média, 47 horas por semana. Em comparação, entre os trabalhadores por conta de outrem que ganham mais do que o salário mínimo, 28% têm contratos de trabalho temporários e 9% tem contratos de trabalho a tempo parcial, trabalhando, em média, 44 horas por semana. Observamos tendências semelhantes em todas as regiões, com apenas duas exceções: na Europa do Norte e do Sul e na Europa Ocidental, no que diz respeito às horas de trabalho, e em África, no que diz respeito às percentagens de contratos de trabalho a tempo parcial. Na Europa do Norte e do Sul e na Europa Ocidental, os trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores trabalham, em média, cerca de 33 horas por semana, ao passo que os trabalhadores que recebem mais do que o salário mínimo trabalham, em média, 39 horas por semana. Em África, a percentagem de trabalhadores com contratos de trabalho a tempo parcial é aproximadamente duas vezes superior entre os trabalhadores que recebem acima do salário mínimo.

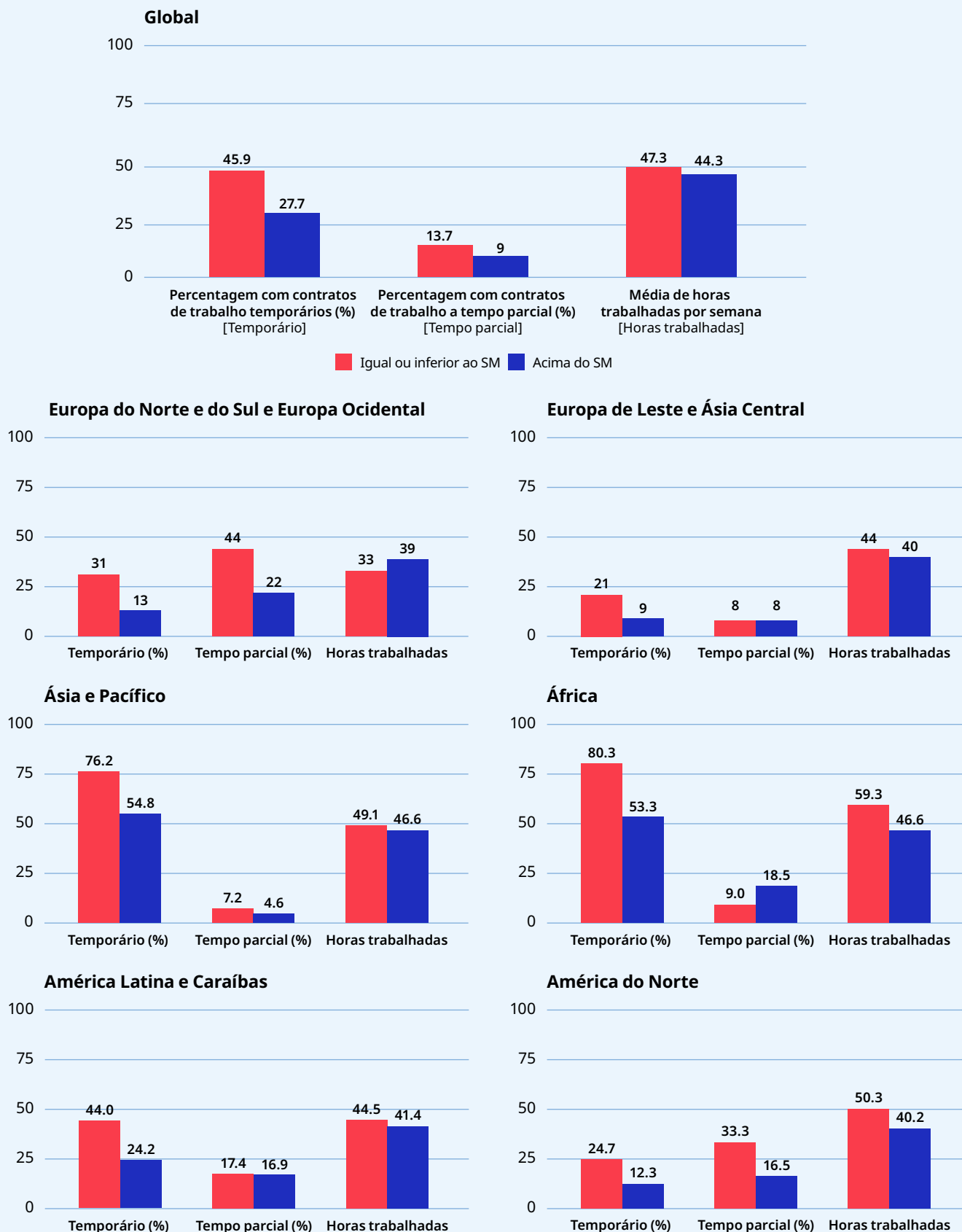
No que diz respeito à distribuição por profissões, a grande maioria dos trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores trabalham em profissões de baixas ou médias qualificações (figura 10.8). Em particular, em comparação com os trabalhadores que recebem acima do salário mínimo, os trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores estão sobre-representados entre os artesãos e operadores de máquinas, bem como entre os trabalhadores administrativos, trabalhadores do comércio, trabalhadores agrícolas qualificados, trabalhadores não qualificados e trabalhadores domésticos. À escala global, as profissões acima referidas representam cerca de 89% de todos os trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores, ao passo que apenas 65% dos trabalhadores que ganham acima do salário mínimo trabalham nestas profissões.

Relativamente à distribuição setorial, em todo o mundo, cerca de 52% dos trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores estão empregados na agricultura, indústria extra-tiva, indústria transformadora, construção e comércio (figura 10.9). As estimativas também sugerem que, em quase todas as regiões, os trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo têm mais probabilidades de trabalharem na agricultura, comércio, restauração e alojamento e outros setores privados do que os trabalhadores que recebem mais do que o salário mínimo.



► Os trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores têm maiores probabilidades de terem contratos de trabalho temporários do que os trabalhadores com níveis salariais mais altos. Além disso, em média, também trabalham mais horas.

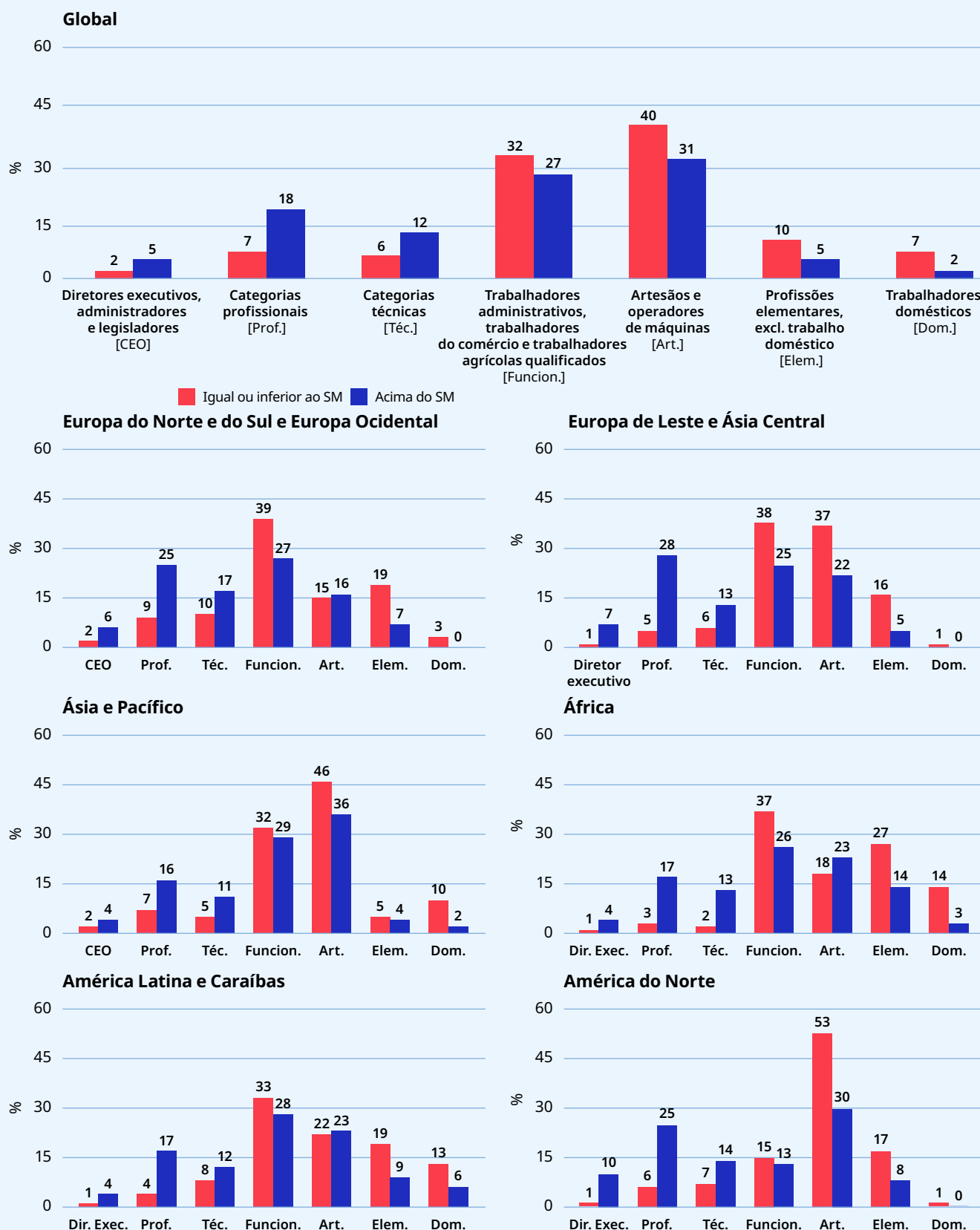
► **Figura 10.7 Características do mercado de trabalho dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores em comparação com trabalhadores pagos acima do salário mínimo, estimativas globais e regionais**



Nota: As estimativas foram baseadas em 71 países: 13 da América Latina e Caraíbas, 2 da América do Norte, 11 da África, 14 da Ásia e Pacífico, 22 da Europa do Norte e do Sul e Europa Ocidental e 9 da Europa de Leste e Ásia Central. Para obter mais informações, consulte o Anexo V.

Fonte: Estimativas da OIT.

► **Figura 10.8 Classificação profissional (ISCO-08) dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores em comparação com trabalhadores pagos acima do salário mínimo, estimativas globais e regionais (percentagem)**



CEO = diretor executivo. ISCO-08 = Classificação Internacional Tipo das Profissões, 2008.

Nota: As estimativas foram baseadas em 71 países: 13 da América Latina e Caraíbas, 2 da América do Norte, 11 da África, 14 da Ásia e Pacífico, 22 da Europa do Norte e do Sul e Europa Ocidental e 9 da Europa de Leste e Ásia Central. Para obter mais informações, consulte o Anexo V.

Fonte: Estimativas da OIT.

► **Figura 10.9 Distribuição setorial dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores em comparação com trabalhadores pagos acima do salário mínimo, estimativas globais e regionais (percentagem)**



Nota: A nomenclatura dos setores foi extraída da Nomenclatura Estatística das Atividades Económicas na Comunidade Europeia (NACE), Rev. 4. As estimativas foram baseadas em 71 países: 13 da América Latina e Caraíbas, 2 da América do Norte, 11 da África, 14 da Ásia e Pacífico, 22 da Europa do Norte e do Sul e Europa Ocidental e 9 da Europa de Leste e Ásia Central. Para obter mais informações, consulte o Anexo V.

Fonte: Estimativas da OIT.



Em quase todos os países estudados, independentemente da medida de desigualdade utilizada, alcançar uma situação de cobertura e comprimento totais, juntamente com um nível adequado de salário mínimo, tem potencial para reduzir a desigualdade de rendimentos.



11

Resultados de um exercício de simulação

► 11.1 Dados e metodologia

Com recurso a microdados de um conjunto de 41 países da África, Ásia e Pacífico, Europa e América Latina e Caraíbas para os quais estão disponíveis informações sobre salários e rendimentos, o presente capítulo explora o potencial redistributivo do salário mínimo, apresentando os resultados de uma simulação do impacto de dois cenários de salário mínimo diferentes sobre os indicadores de desigualdade de rendimento e pobreza. Os dois cenários simulam, respetivamente : (1) *um aumento no número de trabalhadores que recebem o salário mínimo*, alcançado através do cumprimento e cobertura totais entre os trabalhadores por conta de outrem (embora o cumprimento total possa nunca vir a ser um cenário completamente realista, a simulação oferece dados concretos sobre a extensão máxima na qual a desigualdade e a pobreza poderiam ser reduzidas através de melhorias na cobertura e cumprimento) e (2) *um aumento tanto na cobertura (para alcançar o cumprimento total entre os trabalhadores por conta de outrem) como no nível de salário mínimo*, aumentando o mesmo até uma proporção específica do salário mediano nacional. Especificamente, os dois cenários baseiam-se nas hipóteses subjacentes indicadas em seguida (para obter mais detalhes, consulte o Anexo IV):

- **O primeiro cenário assume o cumprimento e cobertura totais do salário mínimo horário existente, o que significa que todos os trabalhadores por conta de outrem observados nos dados que recebem menos do que o salário mínimo por assunção é-lhes atribuído o salário mínimo correspondente ao número de horas efetuadas.** A utilização do valor do salário mínimo horário permite a inclusão de todos os trabalhadores, independentemente de serem trabalhadores a tempo completo ou parcial. Contudo, nos países onde o salário mínimo é excessivamente elevado em relação ao salário mediano, não é realista assumir um cumprimento total. Assim sendo, nos países onde o salário mínimo é superior a 67% do salário mediano, foi tomada a decisão de simular uma situação de cumprimento total aumentando o salário dos trabalhadores que recebem menos do que 67% do salário mediano até ao valor exato de 67% do salário mediano (que, nestes casos, é inferior ao salário mínimo existente). Adicionalmente, e de modo a ter em conta a possibilidade de um efeito adverso sobre o emprego, o cenário assume uma “penalização de emprego” de 1% por cada aumento de 10% na massa salarial total como resultado do cumprimento e cobertura totais do salário mínimo.¹⁴ Este pressuposto é justificado pelo facto de a maioria dos estudos empíricos que identificaram um efeito sobre o emprego decorrente do aumento do salário mínimo considerar que esse efeito se encontra entre 1 e 2% por cada aumento de 10% no salário mínimo (consulte, por exemplo, Neumark e Wascher 2008). Nas restantes secções do presente relatório, este primeiro cenário é referido como o “cenário de cumprimento total” embora, em alguns casos, também possa assumir um aumento da cobertura legal.

¹⁴ A expressão “massa salarial total entre os trabalhadores por conta de outrem” oferece uma aproximação dos custos do trabalho totais (relativos a salários) incorridos pelos empregadores dos trabalhadores por conta de outrem.

► **O segundo cenário combina o pressuposto de cumprimento e cobertura totais com o pressuposto de aumento do nível de salário mínimo em alguns países.** Este cenário avalia o impacto de um aumento do salário mínimo até 67% (dois terços) do salário mediano em países onde o mesmo é inferior. A seleção deste nível foi baseada no facto de os empregos de baixos salários serem normalmente definidos como aqueles que oferecem salários inferiores a dois terços do salário mediano nacional. Foram dados dois passos para permitir a aplicação destes pressupostos. Em primeiro lugar, nos países onde o salário mínimo existente é inferior a 67% do salário mediano, o salário horário foi aumentado para 67% do salário mediano em todos os trabalhadores os trabalhadores por conta de outrem cujos rendimentos são atualmente inferiores a esse valor de referência, dando automaticamente origem a uma situação de cumprimento total do salário mínimo. Em segundo lugar, nos países onde o salário mínimo existente já está fixado acima de 67% do salário mediano, o salário mínimo não foi aumentado e assumiu-se um cumprimento total até ao nível de 67% do salário mediano. Assim sendo, o primeiro e o segundo cenários são idênticos nestes países, o que implica que não existe margem para um aumento do nível de salário mínimo quando o mesmo já está fixado acima de 67% do salário mediano. Este cenário assume igualmente uma penalização de emprego de 1% por cada aumento de 10% na massa salarial total.

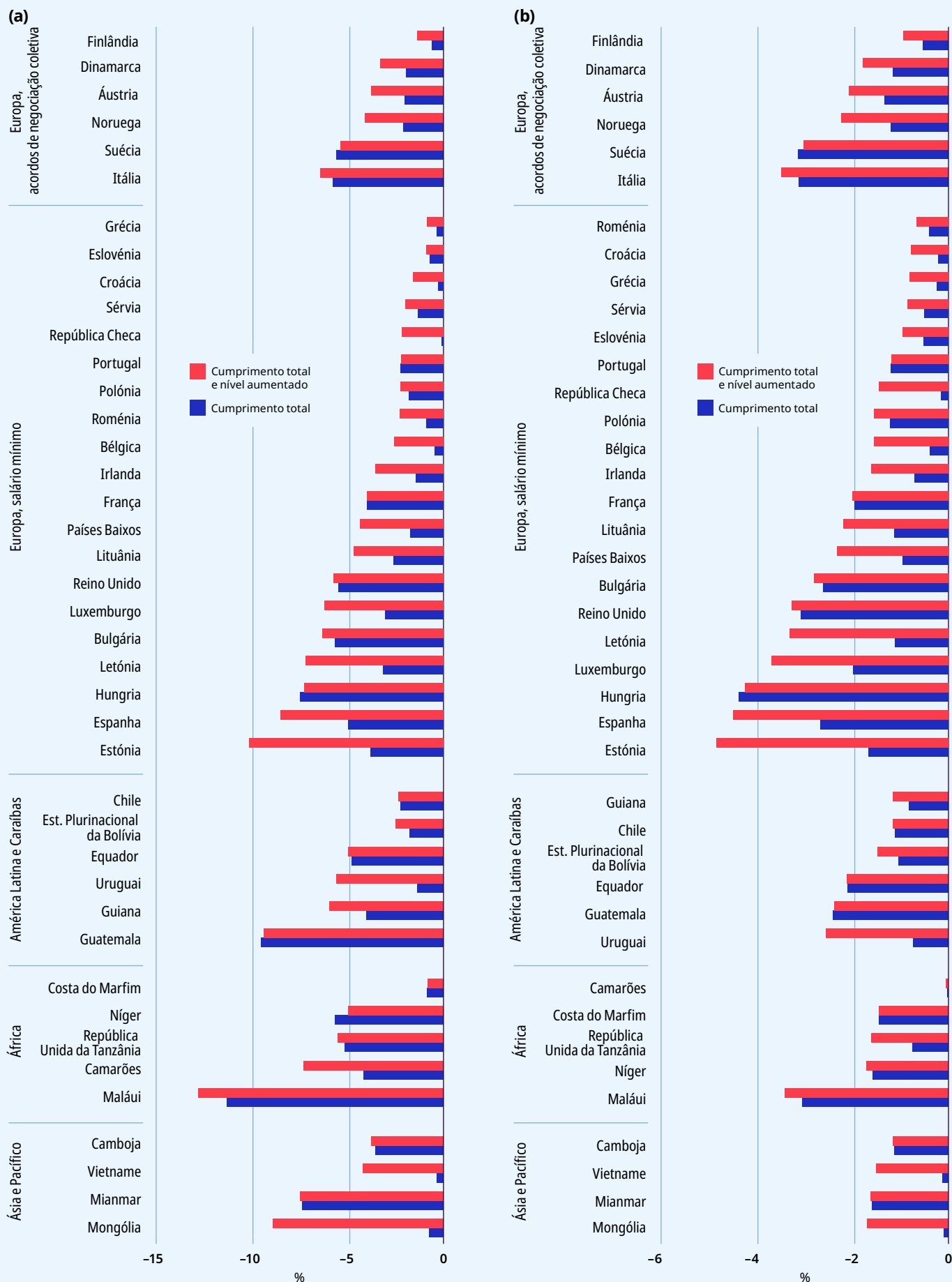
Os resultados desta simulação permitem compreender melhor as condições sob as quais os salários mínimos podem reduzir a desigualdade de rendimento. É importante salientar que a seleção de 67% do salário mediano como valor de referência não deve ser interpretada como indicativa de um nível de salário mínimo ideal, servindo apenas para facilitar a análise do potencial efeito de uma alteração dos níveis de salário mínimo, assumindo níveis que são credíveis e realistas no que diz respeito ao formato da distribuição salarial (ou seja, em relação ao salário mediano). As estimativas foram utilizadas para criar uma tipologia de países de acordo com o potencial de redução da desigualdade de rendimentos dos seus sistemas de salário mínimo. Foi efetuada uma análise aprofundada das características dos países selecionados para compreender melhor as condições sob as quais os salários mínimos podem atingir todo o seu potencial redistributivo.

► 11.2 Resultados sobre a desigualdade de rendimentos e pobreza relativa.

Os resultados das simulações sugerem que, em quase todos os países estudados, independentemente da medida de desigualdade utilizada, alcançar uma situação de cobertura e cumprimento totais, juntamente com o aumento do nível de salário mínimo para 67% do salário mediano, tem o potencial de reduzir a desigualdade de rendimentos. A figura 11.1 mostra o impacto das duas simulações sobre quatro medidas de desigualdade de rendimentos. Quando analisamos a desigualdade de rendimentos, a primeira questão que se coloca está relacionada com a forma como essa desigualdade deve ser medida. Existem várias medidas de desigualdade e é muito provável que cada uma delas seja afetada de forma diferente por uma alteração no cumprimento ou no nível de salário mínimo. Para efeitos do presente relatório, decidimos apresentar as alterações percentuais em rácio de Palma, coeficiente de Gini,¹⁵ rácio D9/D1 e rácio D8/D2, os quais foram medidos utilizando a classificação de agregados familiares de acordo com os rendimentos *per capita* do seu agregado familiar. O rácio de Palma refere-se à percentagem de rendimento dos 10% superiores da distribuição dividida pela percentagem de rendimento dos 40% inferiores. O rácio D9/D1 refere-se à percentagem de rendimentos dos 10% superiores dividida pela percentagem de rendimentos dos 10% inferiores. O rácio D8/D2 refere-se à percentagem de rendimentos

¹⁵ O coeficiente de Gini quantifica em que medida a distribuição de rendimentos entre os indivíduos ou agregados familiares de uma economia se desvia de uma distribuição perfeitamente igualitária. Um coeficiente de Gini 0 representa a igualdade perfeita, um coeficiente 100 representa a desigualdade perfeita. Consulte a definição do índice de Gini no [Glossário de Termos Estatísticos online](#) da OCDE.

► **Figura 11.1** Potencial impacto de dois cenários de salário mínimo simulados sobre a desigualdade de rendimento, países seleccionados: (a) % de alteração em rácio de Palma; (b) % de alteração em coeficiente de Gini; (c) % de alteração em rácio D9/D1; (d) % de alteração em rácio D8/D2





Fonte: Estimativas da OIT.

► **Figura 11.2 Potencial impacto de dois cenários simulados de salário mínimo sobre a pobreza, países selecionados: (a) % de alteração na pobreza relativa entre os agregados familiares; (b) % de pessoas pertencentes a agregados familiares com rendimentos aumentados.**



Nota: (a) Alteração na percentagem de agregados familiares abaixo de metade do valor mediano dos rendimentos do agregado familiar *per capita*. (b) Alteração na percentagem de indivíduos pertencentes a agregados familiares que foram alvo de um aumento dos rendimentos totais do agregado familiar.

Fonte: Estimativas da OIT.

dos 20% superiores dividida pela percentagem de rendimentos dos 20% inferiores.¹⁶ A figura 11.1 mostra claramente, quando olhamos para o efeito sobre o rácio de Palma e o coeficiente de Gini, que os aumentos do cumprimento, da cobertura e do nível de salário mínimo têm o potencial de reduzir a desigualdade de rendimento em quase todos os países estudados. Quando consideramos o efeito de ambos os cenários de salário mínimo nos rácios D9/D1 e D8/D2, podemos extrair a mesma conclusão para todos os países, exceto para Níger, Maláui e, em alguma medida, a República Unida da Tanzânia. Por exemplo, no caso de Níger, tanto o rácio D9/D1 como o rácio D8/D2 sugerem que um cumprimento e cobertura totais iriam aumentar a desigualdade entre os agregados familiares. Esta situação deve-se ao facto de em Níger, tal como em muitos outros países subsarianos, os trabalhadores por conta de outrem pertencerem normalmente aos decis mais elevados da distribuição de rendimentos dos agregados familiares, ao passo que os trabalhadores dos decis mais baixos tendem a ser trabalhadores por conta própria (isolados) ou trabalhadores familiares não remunerados. Assim sendo, um cenário baseado no cumprimento e cobertura totais (ou um nível mais elevado) do salário mínimo tem como resultado um aumento dos rendimentos nos decis mais elevados, incluindo os decis D9 e D8, deixando os dois decis mais baixos da distribuição de rendimentos dos agregados familiares praticamente inalterados.

Contudo, o potencial efeito redistributivo do salário mínimo varia consideravelmente entre os países, bem como entre os dois cenários de salário mínimo. Observando o rácio de Palma e assumindo um cenário de cumprimento total, os resultados variam entre um declínio de quase 0% na República Checa e 11% em Maláui. Em contraste, quando assumimos um cumprimento total e um aumento do nível, os resultados variam entre um declínio de 0,8% na Costa do Marfim e cerca de 13% em Maláui. Por exemplo, o cumprimento total do salário mínimo horário em Espanha levaria a uma redução de 5% no rácio de Palma e quase 3% no coeficiente de Gini, ao passo que na Croácia o mesmo cenário levaria a uma mera redução de aproximadamente 0,2% tanto no rácio de Palma como no coeficiente de Gini (figura 11.1). As diferenças entre os dois cenários salientam a variabilidade do potencial redistributivo associado ao aumento do nível de salário mínimo. Na Estónia, por exemplo, o cumprimento total levaria a uma redução de 3,8% no rácio de Palma (e 1,7% no coeficiente de Gini), ao passo que o cumprimento total com um nível de salário mínimo aumentado fixado para 67% do salário mediano levaria a uma redução de 10% no rácio de Palma e 4,8% no coeficiente de Gini. Por outro lado, em alguns países, tais como a Hungria, Guatemala, França ou Portugal, o cumprimento total levaria a uma redução da desigualdade (descida de 2 a 7% no rácio de Palma destes países), no entanto, o nível relativamente elevado do salário mínimo em relação ao salário mediano sugere que existe pouca margem para a redução das desigualdades através da aplicação do segundo cenário, ou seja, através do aumento do nível de salário mínimo de modo a atingir 67% do salário mediano.

A simulação sugere ainda que, na esmagadora maioria dos países estudados, os salários mínimos têm o potencial de reduzir a pobreza relativa. Utilizando a proporção de agregados familiares que vivem com menos de metade do rendimento mediano como um indicador de pobreza relativa, a simulação disponibiliza estimativas do potencial impacto dos salários mínimos sobre a pobreza relativa. A figura 11.2 mostra a alteração percentual da pobreza relativa, juntamente com a percentagem da população pertencente a agregados familiares que foram alvo de um aumento nos seus rendimentos totais em resultado das alterações simuladas no salário mínimo. Na Estónia, por exemplo, um aumento do nível de salário mínimo para 67% do salário mediano, em combinação com um cumprimento total, iria aumentar os rendimentos de mais de 35% da população e causar uma redução de 17% na percentagem de agregados familiares que vivem em situação de pobreza relativa. Na Hungria, o cumprimento total do salário mínimo existente iria aumentar os rendimentos de cerca de 24% da população e causar uma redução de 24% na percentagem de agregados familiares que vivem com menos de metade do rendimento mediano. Na Guatemala, um aumento do cumprimento com um nível de salário mínimo igual a 67% do rendimento mediano levaria a uma redução de 8% na taxa de pobreza dos agregados familiares. Embora estas reduções dos níveis de pobreza sejam significativas, nos restantes países o impacto estimado foi muito mais pequeno. Por exemplo, na Croácia, República Checa e Eslovénia, o mesmo cenário levaria a rendimentos mais elevados para aproximadamente 22–23% da população, mas teria como resultado alterações muito reduzidas na pobreza relativa. Na maioria dos países africanos analisados, este cenário levaria, na realidade, a um aumento da pobreza relativa. Esta situação pode ser explicada pelo facto de, nestes países, os membros dos agregados familiares mais pobres não receberem salários, em vez disso, obtêm os seus rendimentos a partir do trabalho por conta própria (isolados) e trabalho familiar não remunerado.

¹⁶ Os rácios D9/D1 e D8/D2 são medidas clássicas da desigualdade de rendimento que podem ser calculadas utilizando os valores limite que separam os decis ou a percentagem de rendimentos dentro dos decis. Realizámos estimativas para as duas alternativas e observámos apenas pequenas diferenças entre as mesmas. Decidimos apresentar os rácios entre as percentagens de rendimentos para permitir uma comparação mais consistente com o rácio de Palma.

► 11.3 Exemplos de países

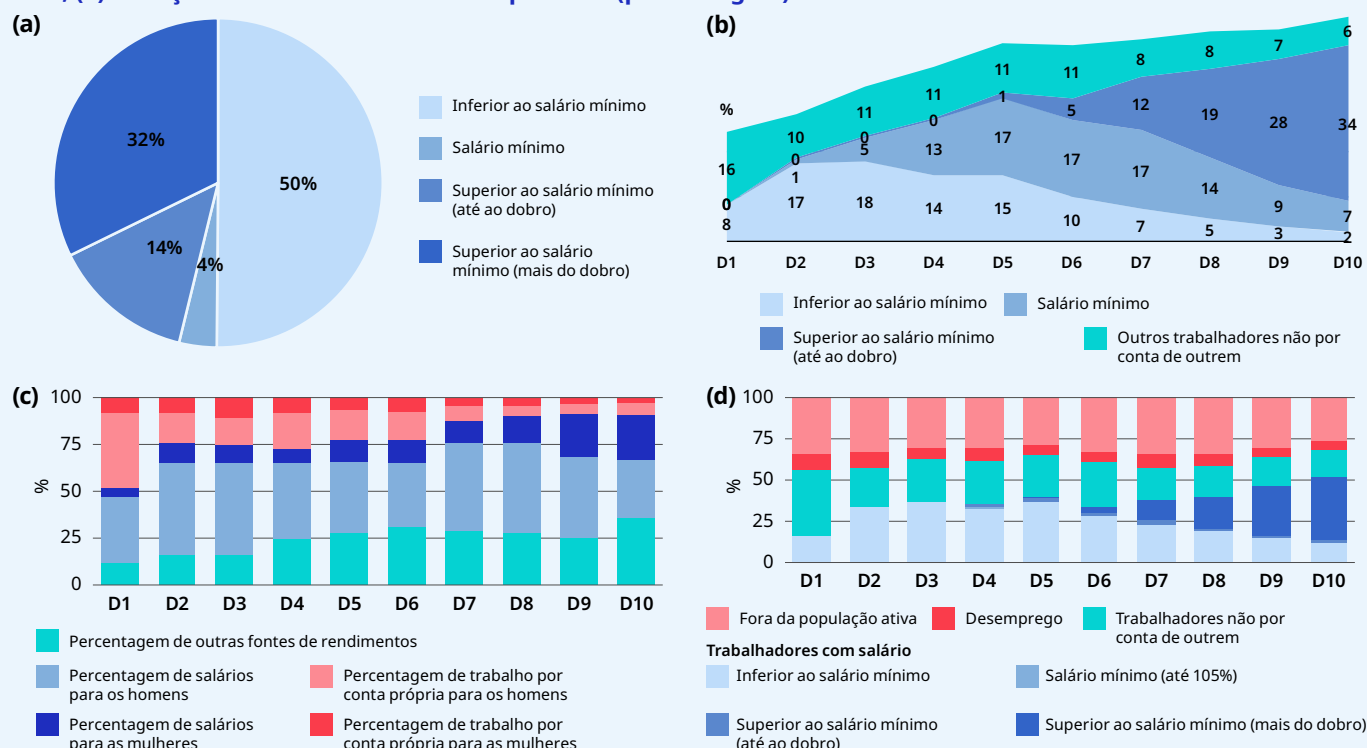
Em alguns países, tais como a Guatemala, o Equador e a Hungria, o potencial de redução das desigualdades de rendimento através de um aumento do cumprimento é relativamente elevado.

Quando olhamos para as alterações no rácio de Palma, a redução da desigualdade de rendimento seria superior a 4,5% nos três países acima referidos, chegando a alcançar os 9,5% no caso da Guatemala. Em geral, estes três países têm um nível relativamente elevado de salários mínimos e percentagens relativamente elevadas de trabalhadores por conta de outrem que recebem menos do que o salário mínimo. Além disso, a maioria dos trabalhadores com salários inferiores ao salário mínimo pertencem à parte inferior da distribuição de rendimentos (consulte as figuras 11.3–11.5). Por exemplo, na Guatemala, onde o salário mínimo é superior ao salário mediano, sendo que o rácio entre salário mínimo e mediano corresponde a 105%, mais de metade (54%) dos trabalhadores por conta de outrem recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo (figura 11.3(a)). Entre esses trabalhadores, 59% pertencem aos 40% da parte inferior da distribuição de rendimentos (figura 11.3(b)). O Equador apresenta características semelhantes, com um rácio entre salário mínimo e mediano de 88% e uma percentagem de trabalhadores por conta de outrem que recebem o salário mínimo ou salários inferiores de 38% (figura 11.4(a)). Contudo, no Equador, os trabalhadores que recebem menos do que o salário mínimo estão distribuídos de forma mais equilibrada pelos decis do que na Guatemala (46% pertencem aos 40% do limite inferior da distribuição). Este pode ser o motivo pelo qual o potencial impacto do aumento do cumprimento no rácio de Palma é duas vezes maior na Guatemala em comparação com o Equador. Outro exemplo interessante, desta vez na Europa, é a Hungria (figura 11.5). Neste país, o salário mínimo está fixado para 71% do salário mediano, tratando-se de um nível relativamente elevado em relação à estrutura salarial nacional. A percentagem de trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores é também relativamente elevada, correspondendo a 26% de todos os trabalhadores por conta de outrem, dos quais 6% recebem aproximadamente o salário mínimo e 20% recebem menos do que o salário mínimo. Além disso, a grande maioria desses trabalhadores (63%) situam-se na parte inferior da distribuição de rendimentos e representam 31% da população com emprego no primeiro decil (figura 11.5(d)). Olhando para os rendimentos gerados ao nível dos agregados familiares na Hungria, os salários representam 28% dos rendimentos totais dos agregados familiares pertencentes ao primeiro decil, sendo que 15% são provenientes dos salários dos homens e 13% dos salários das mulheres (figura 11.5(c)).

Noutro conjunto de países incluindo, entre outros, a Estónia, o Vietname e o Uruguai, o potencial efeito de redução das desigualdades de rendimento através da combinação de um cumprimento total e de um aumento do nível de salário mínimo é relativamente elevado.

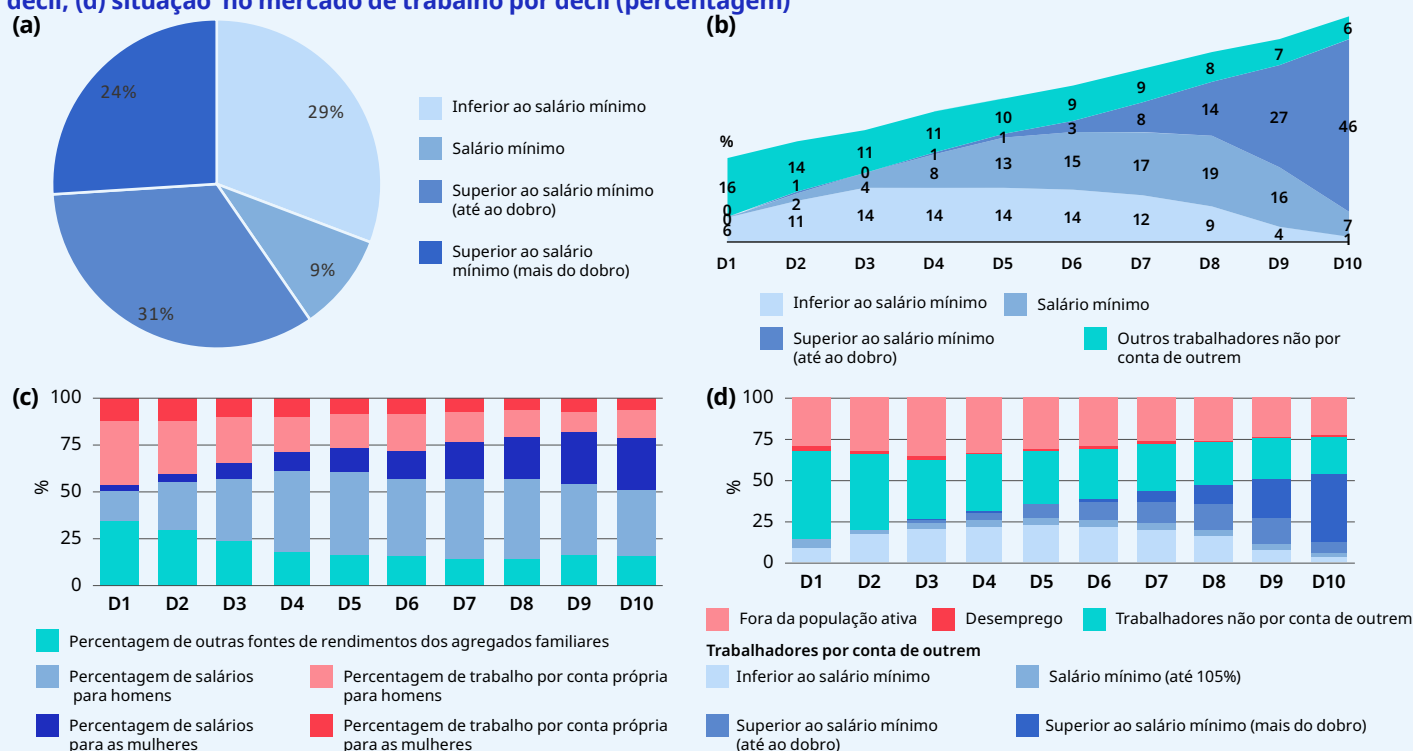
Nestes países, o potencial efeito redistributivo de um aumento do nível combinado com um cumprimento total corresponde a mais do dobro do potencial verificado no cenário “apenas cumprimento total” (figura 11.2). Estes países são muitas vezes caracterizados por níveis relativamente baixos de salários mínimos e uma percentagem significativa de trabalhadores que recebem menos do que o salário mínimo localizados na parte inferior da distribuição de rendimentos (figuras 11.6–11.8). Por exemplo, na Estónia, o salário mínimo foi fixado em 43% do salário mediano e 11% dos trabalhadores por conta de outrem recebem o salário mínimo ou salários inferiores. Além disso, 63% dos trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores pertencem aos quatro decis mais baixos da distribuição (figura 11.6). Do mesmo modo, no Vietname, onde o salário mínimo foi fixado para cerca de 28% do salário mediano, 72% dos trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários inferiores pertencem aos quatro decis mais baixos (figura 11.7). O Uruguai apresenta características semelhantes (figura 11.8).

► **Figura 11.3 Guatemala (índice de Kaitz = 105%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimentos por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil (percentagem)**



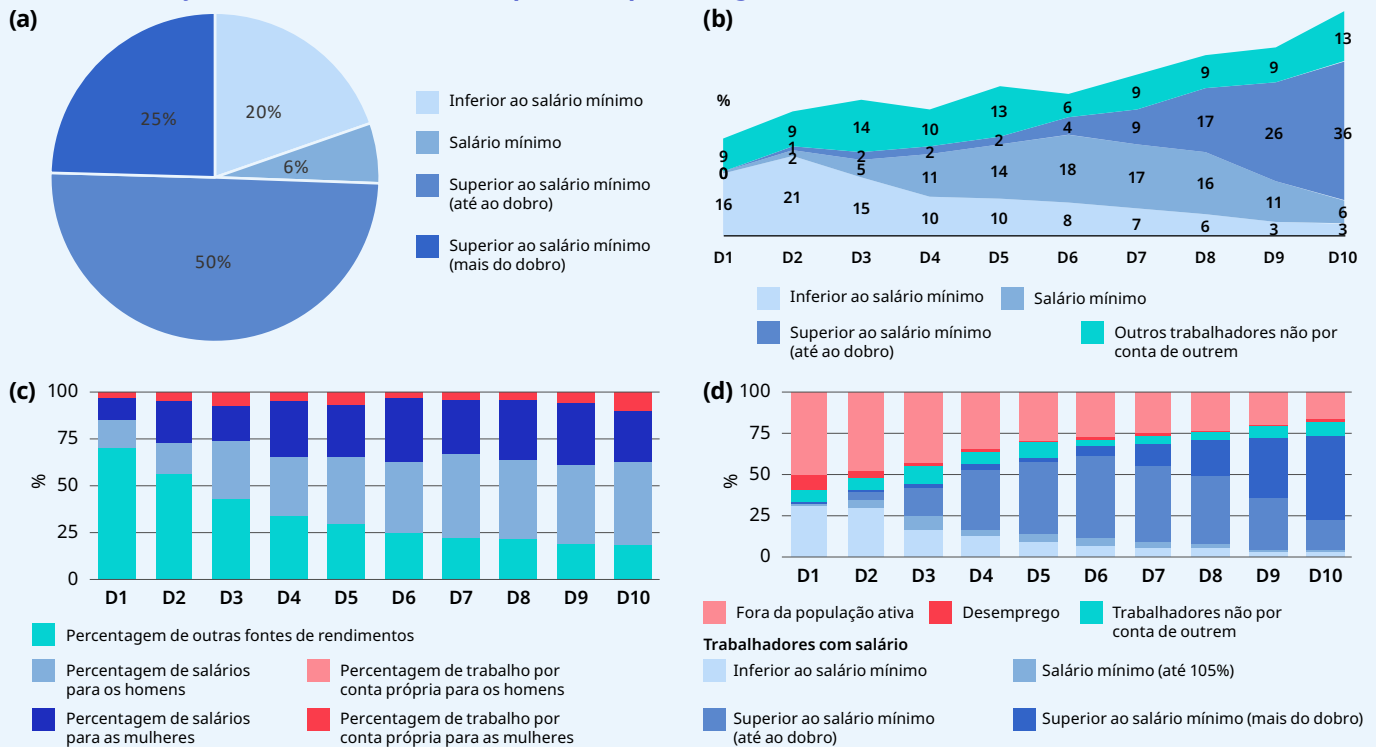
Fonte: Estimativas da OIT.

► **Figura 11.4 Equador (índice de Kaitz = 88%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimentos por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil (percentagem)**



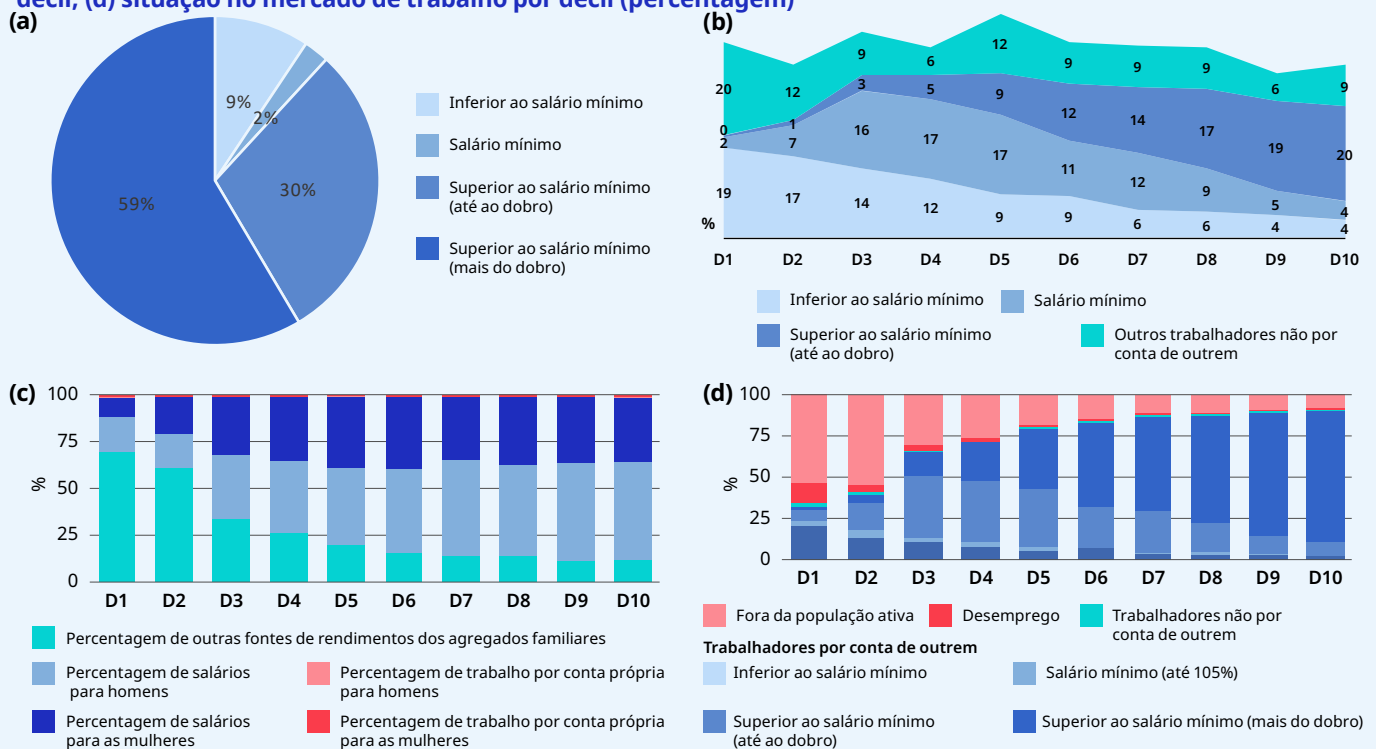
Fonte: Estimativas da OIT.

► **Figura 11.5 Hungria (índice de Kaitz = 71%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimentos por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil (percentagem)**



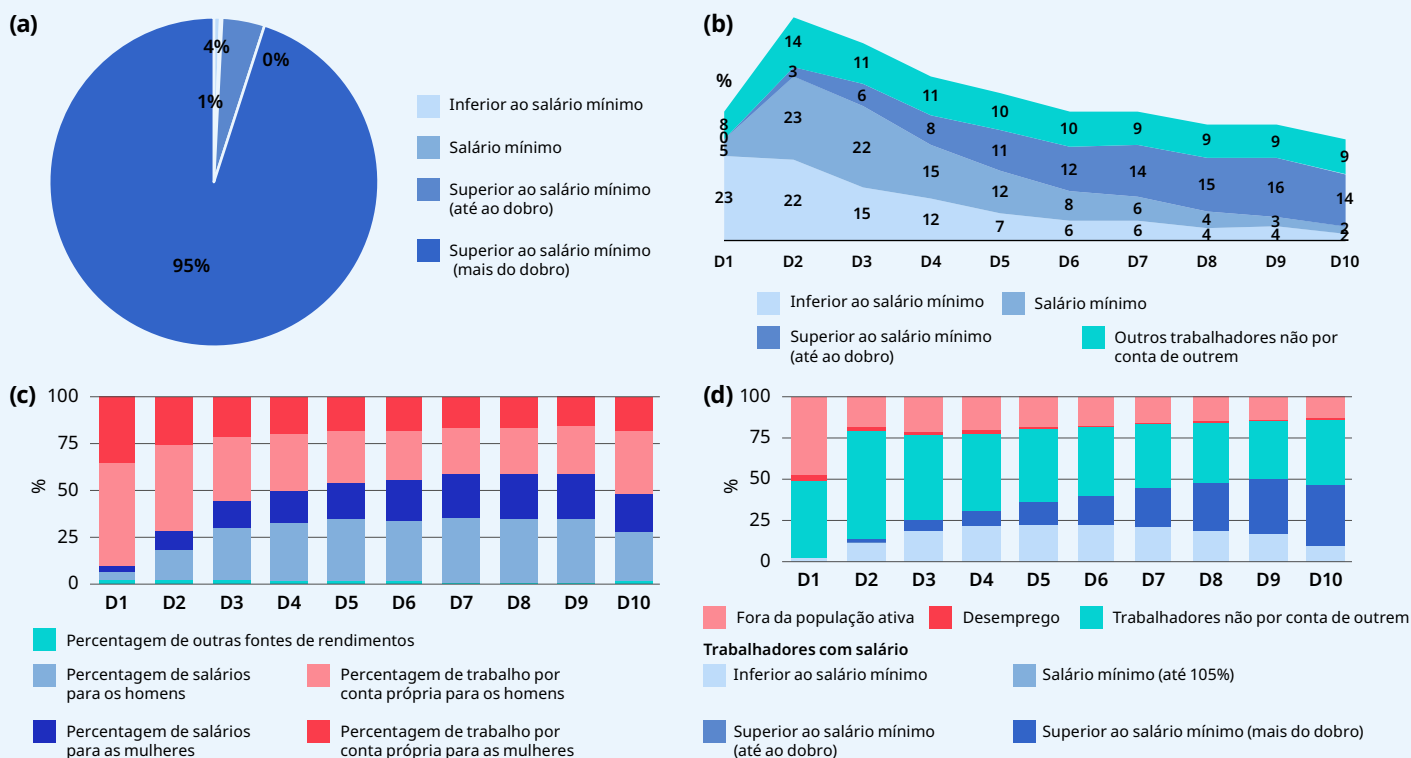
Fonte: Estimativas da OIT.

► **Figura 11.6 Estónia (índice de Kaitz = 43%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimentos por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil (percentagem)**



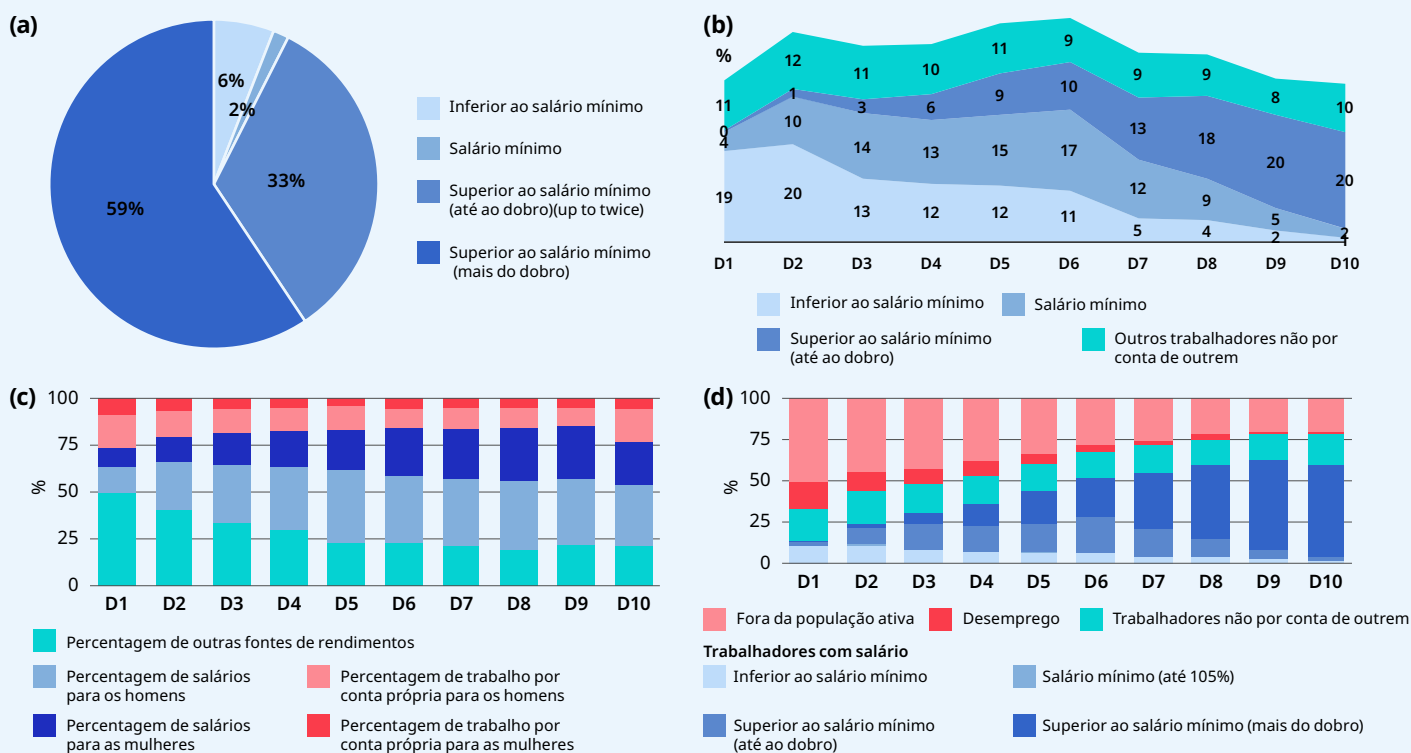
Fonte: Estimativas da OIT.

► **Figura 11.7 7 Vietname (índice de Kaitz = 28%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimentos por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil (percentagem)**



Fonte: Estimativas da OIT.

► **Figure 11.8 Uruguai (índice de Kaitz = 44%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimentos por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil (percentagem)**



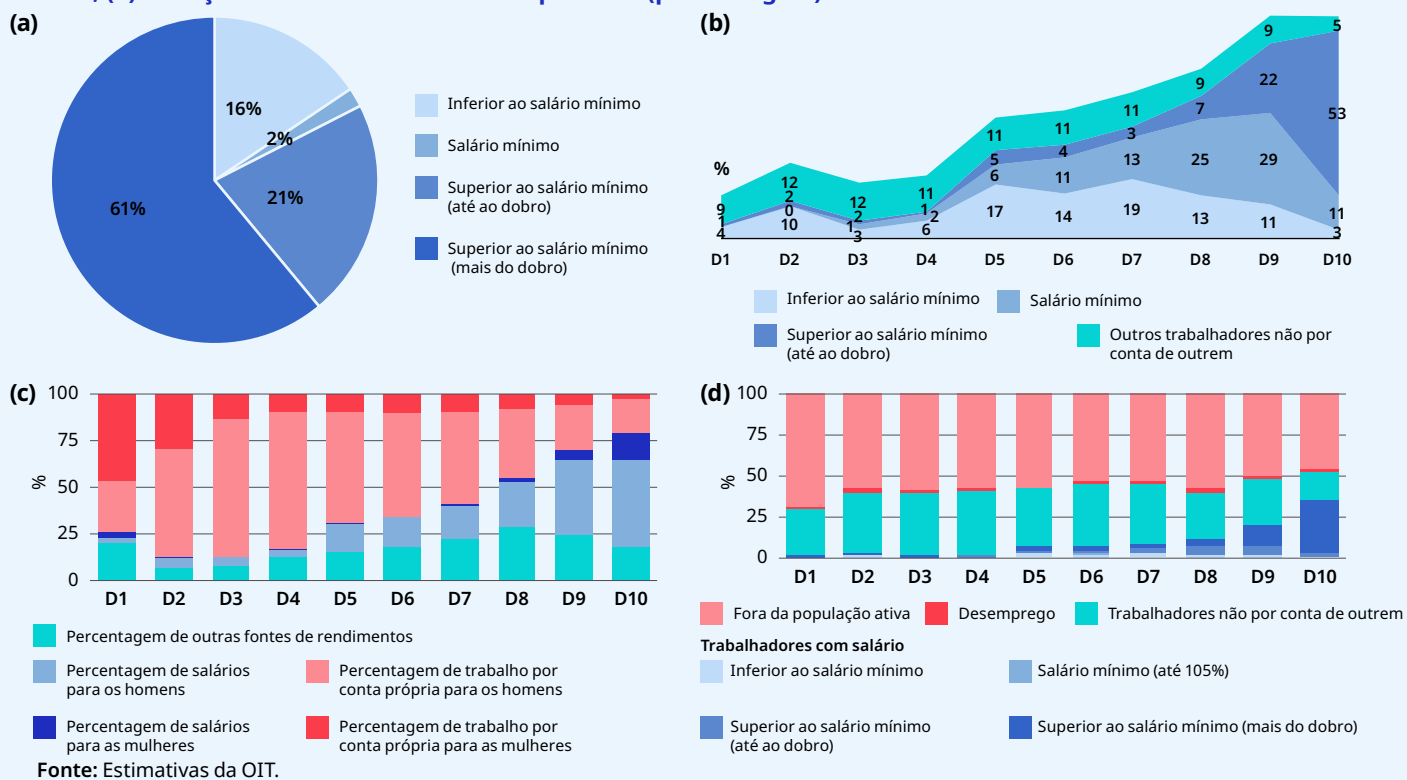
Fonte: Estimativas da OIT.

É importante assinalar que, em alguns dos restantes países, obtivemos resultados contrastantes de acordo com a medida de desigualdade de rendimentos utilizada. Embora tenhamos verificado que, em todos os países, o aumento do cumprimento e dos níveis de salário mínimo têm potencial para reduzir o rácio de Palma e o coeficiente de Gini, em alguns casos, estas medidas políticas levariam a descidas muito reduzidas, ou mesmo subidas, nos rácios D9/D1 e D8/D2. Esta situação é sobretudo verificada em países de baixo rendimento, tais como Níger, República Unida da Tanzânia e Maláui, que são caracterizados por níveis elevados de trabalho por conta própria (isolados) na economia informal. Em Níger, por exemplo, a percentagem de trabalhadores por conta de outrem é muito baixa em toda a distribuição de rendimentos, mas sobretudo nos decis mais baixos (figura 11.9). Adicionalmente, os trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores não estão concentrados na parte inferior da distribuição de rendimentos. Assim sendo, alterações nos níveis de salário mínimo ou no seu cumprimento não teriam um efeito significativo nos rendimentos dos agregados familiares pertencentes aos decis mais baixos. A figura 11.10 mostra conclusões semelhantes para a República Unida da Tanzânia. No Estado Plurinacional da Bolívia, o rácio D9/D1 e o rácio D8/D2 descem apenas muito ligeiramente em ambos os cenários (figura 11.11). Esta situação deve-se igualmente ao facto de os trabalhadores que recebem o salário mínimo ou salários inferiores não pertencerem aos agregados familiares mais pobres. Como podemos ver, apenas uma pequena percentagem dos mesmos pertence ao primeiro decil (figura 11.11(d)).

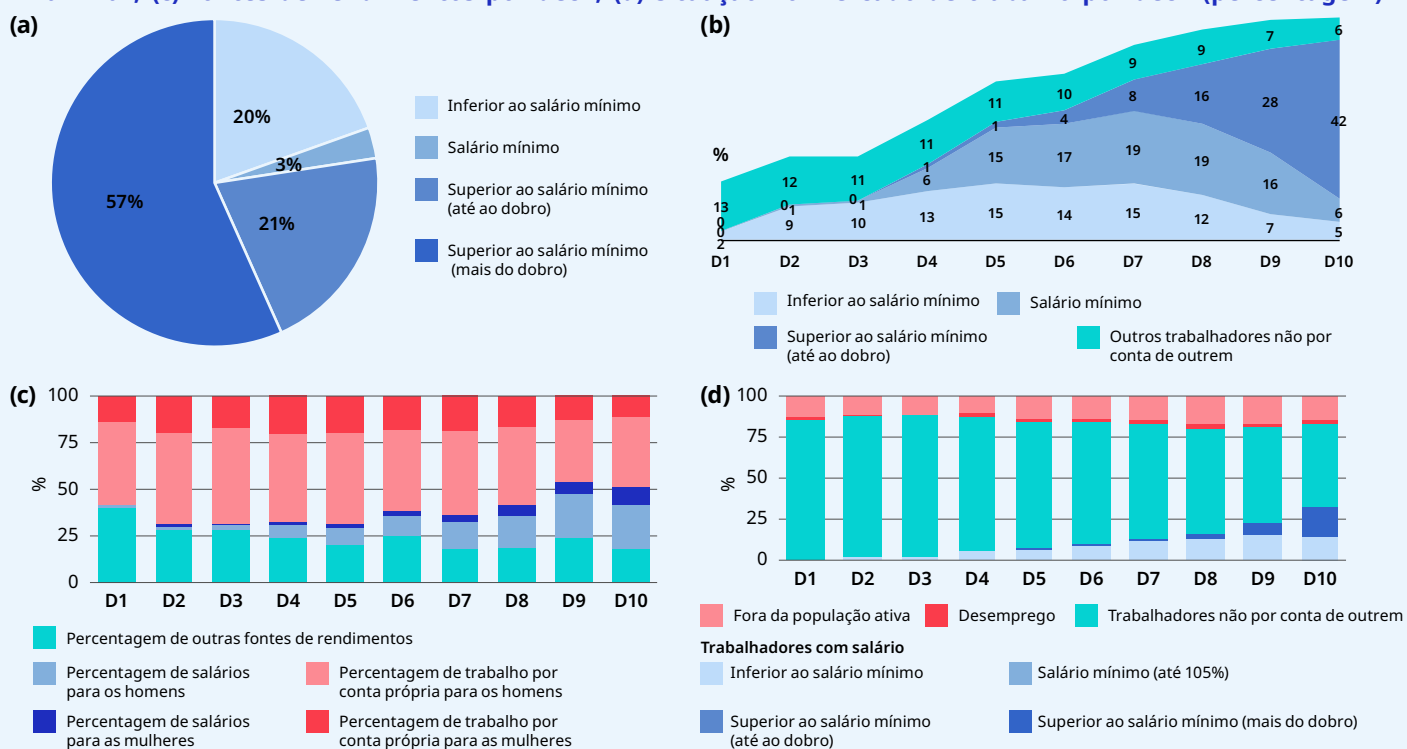
Por último, nos países onde os salários mínimos já estão fixados para níveis próximos do valor de referência da simulação e o cumprimento já é relativamente elevado, estes dois cenários de salário mínimo teriam um efeito mais pequeno no que diz respeito à redução da desigualdade. Por exemplo, na Polónia, no Chile e em Portugal, onde os salários mínimos foram fixados, respetivamente, para 63%, 66% e 70% do salário mediano e onde a percentagem de trabalhadores por conta de outrem que recebem menos do que o salário mínimo é relativamente pequena, a margem existente para aumentos dos efeitos redistributivos do salário mínimo é limitada (figuras 11.12–11.14).



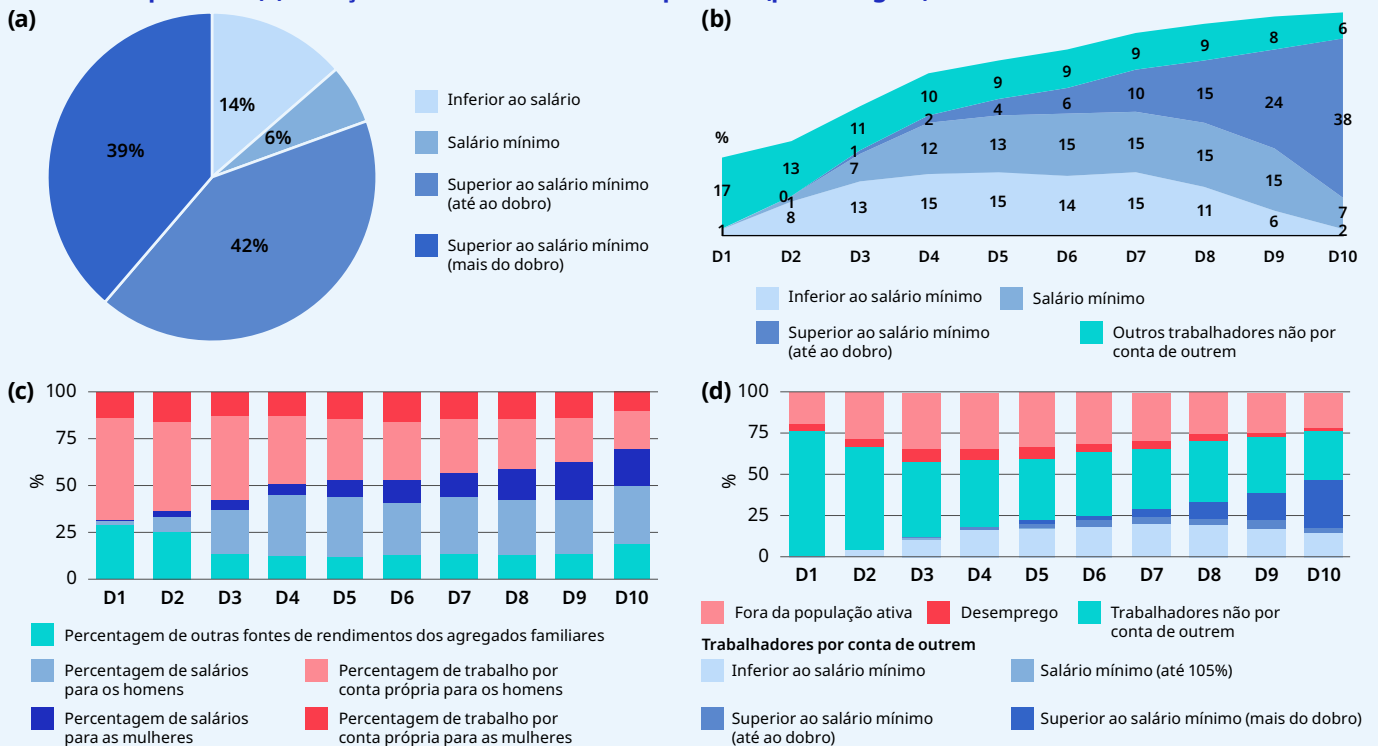
► **Figura 11.9 Níger (índice de Kaitz = 37%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimentos por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil (percentagem)**



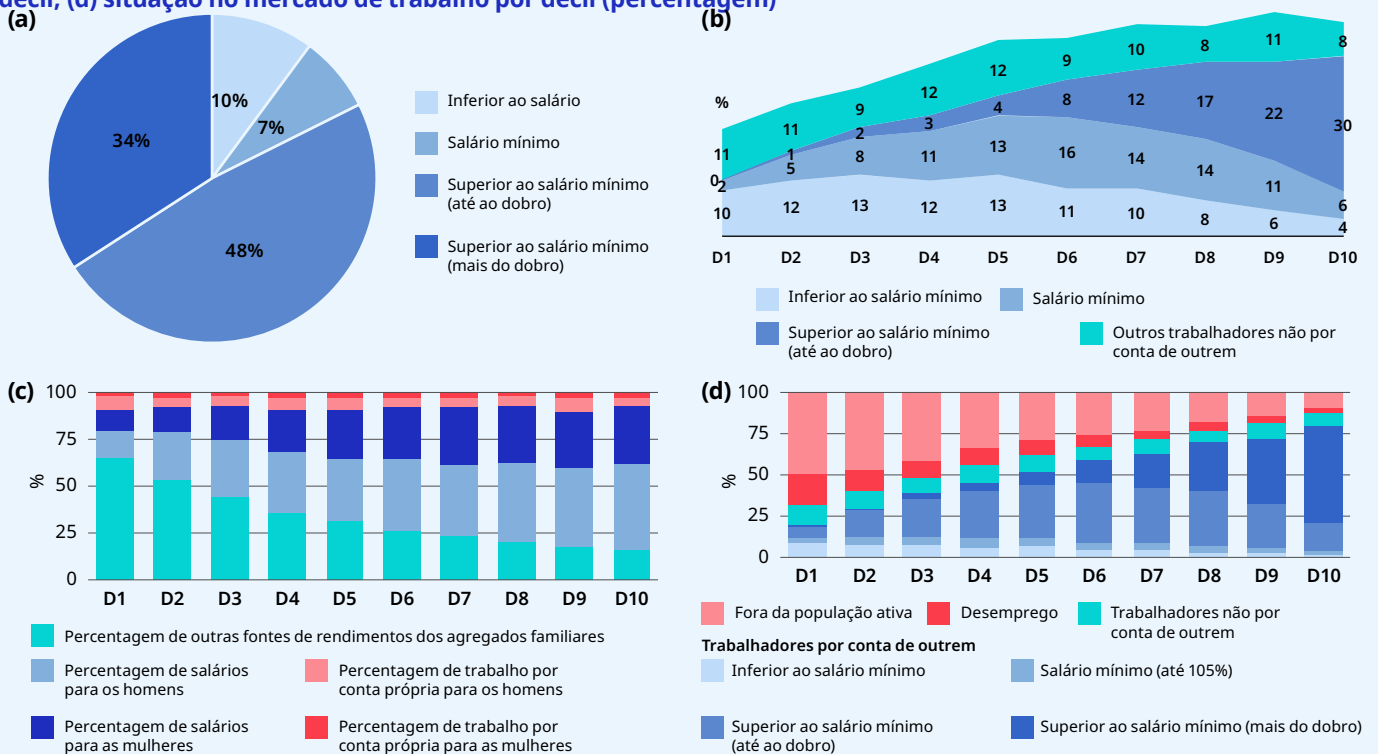
► **Figura 11.10 República Unida da Tanzânia (índice de Kaitz = 47%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimentos por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil (percentagem)**



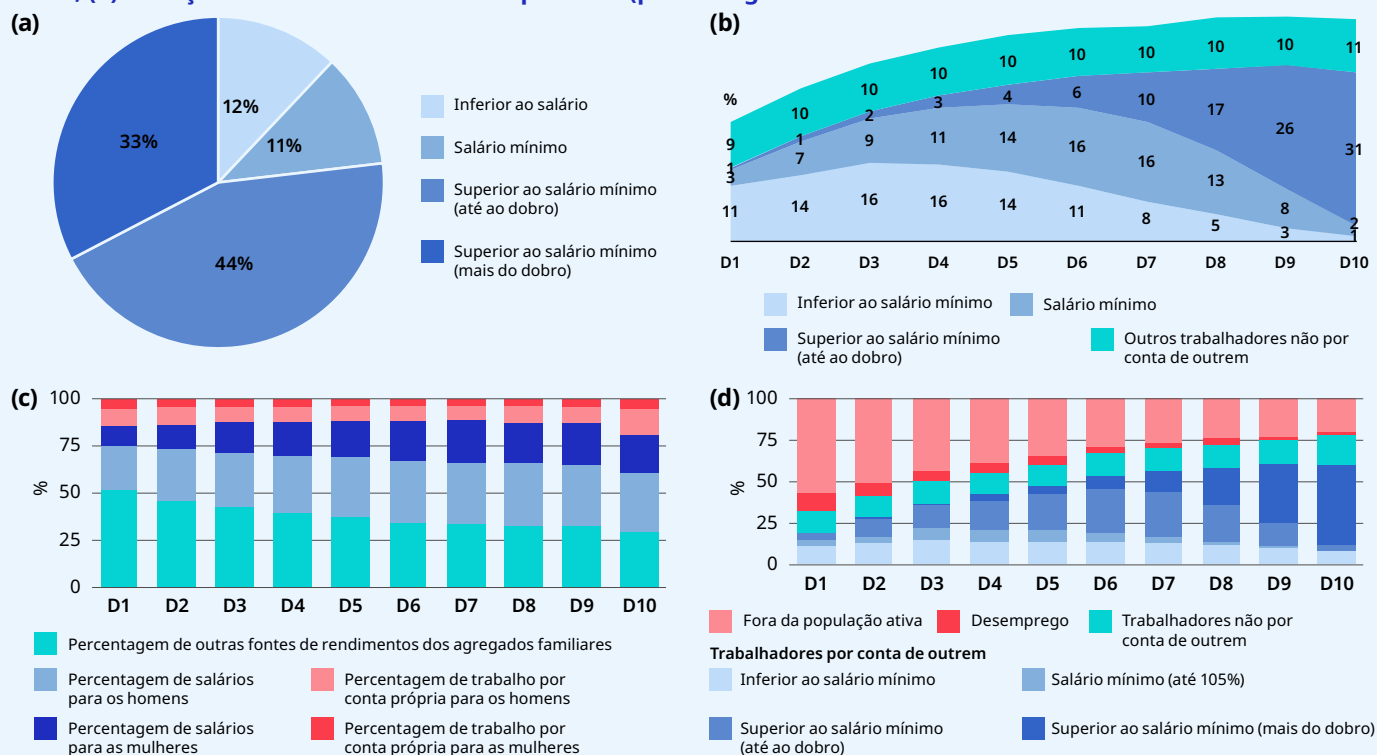
► **Figura 11.11 Estado Plurinacional da Bolívia (índice de Kaitz = 66%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimentos por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil (percentagem)**



► **Figura 11.12 Polónia (índice de Kaitz = 63%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimentos por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil (percentagem)**

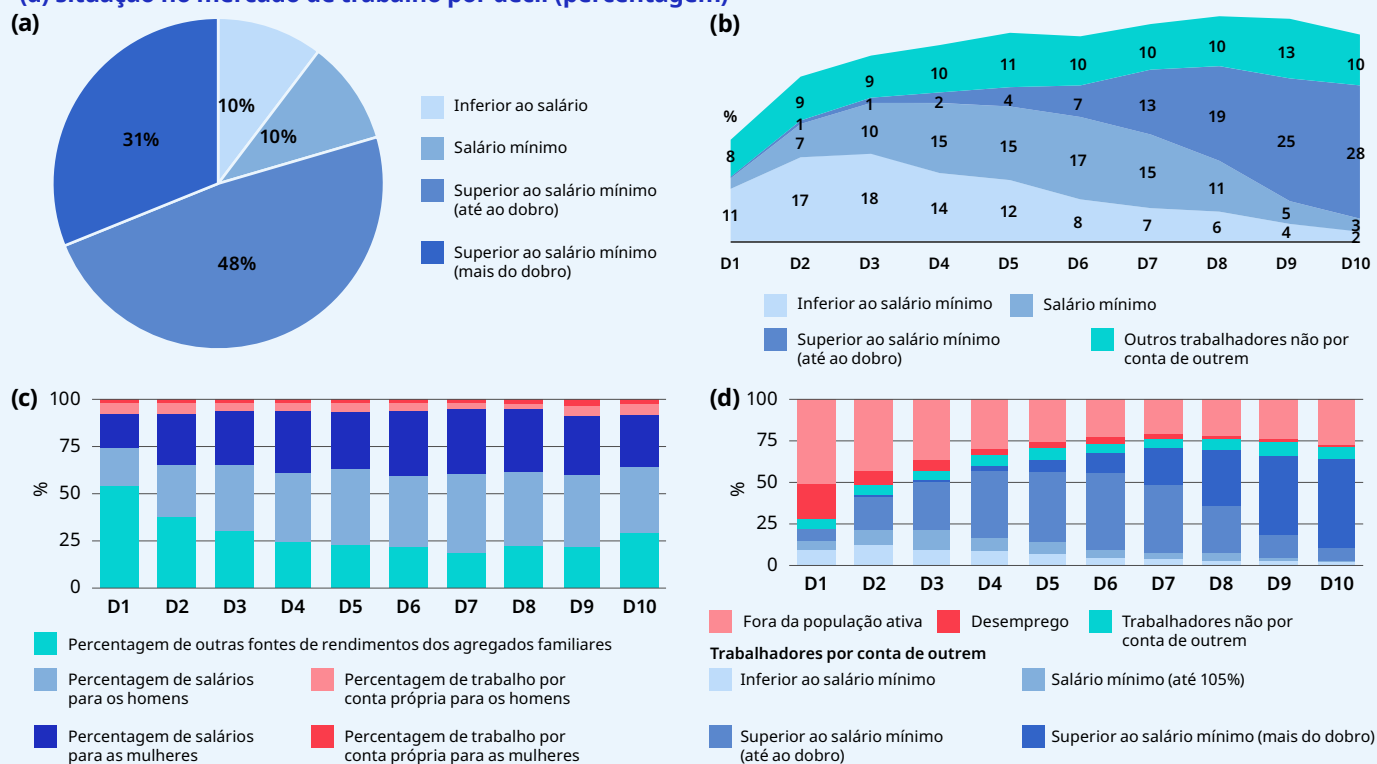


► **Figure 11.13 Chile (índice de Kaitz = 66%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimentos por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil (percentagem)**



Fonte: Estimativas da OIT.

► **Figure 11.14 Portugal (índice de Kaitz = 70%): (a) distribuição dos trabalhadores por conta de outrem por grupo; (b) distribuição dos trabalhadores por decil de rendimentos do agregado familiar; (c) fontes de rendimentos por decil; (d) situação no mercado de trabalho por decil (percentagem)**



Fonte: Estimativas da OIT.



► 11.4 A importância da formalização da economia informal

As simulações apresentadas até este ponto não efetuam distinções entre o emprego formal e informal, no entanto, quase 40% dos trabalhadores por conta de outrem em todo o mundo têm empregos classificados como emprego informal. Assim sendo, a presente secção irá distinguir entre emprego formal e informal numa seleção de países, de modo a realçar a importância do cumprimento total das políticas de salário mínimo entre todos os trabalhadores por conta de outrem, incluindo os trabalhadores em situação de emprego informal, para a redução da pobreza no trabalho e desigualdade entre agregados familiares.¹⁷ Em comparação com os trabalhadores em situação de emprego formal, os trabalhadores com empregos informais têm mais probabilidade de serem afetados pelo incumprimento do salário mínimo, bem como menos probabilidade de serem adequadamente protegidos. Esta subsecção final estima o possível impacto do salário mínimo sobre a desigualdade em condições de cumprimento total (ou cumprimento total a um nível mais elevado) para os trabalhadores formais e informais.

O ponto de partida consiste em determinar a localização dos trabalhadores formais e informais na distribuição de rendimentos dos agregados familiares em cada região. A figura 11.15 mostra que nas três regiões analisadas (América Latina e Caraíbas, Ásia e Pacífico e África) o emprego informal representa uma proporção significativa de todos os trabalhadores por conta de outrem. Na América Latina e Caraíbas, a percentagem de emprego informal é mais baixa do que na Ásia e Pacífico ou África. Nestas três regiões, o emprego informal diminui significativamente à medida que a riqueza dos agregados familiares cresce, ao passo que a proporção do emprego formal aumenta. Verificamos igualmente que uma grande proporção dos trabalhadores por conta de outrem que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo têm empregos informais e muitos deles pertencem a agregados familiares de baixos rendimentos.

No decil mais baixo da distribuição de rendimentos da América Latina e Caraíbas, 23,8% de todos os trabalhadores são trabalhadores por conta de outrem dos quais 62,3% estão em situação de emprego informal e recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo. Nos decis subsequentes (segundo, mediano e nono, para dar apenas alguns exemplos), as proporções dos trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego informal que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo são, respetivamente, 61, 34,1 e 6,4%. O emprego informal não por conta de outrem representa 40,3% de todo o emprego nesta região.

Quanto à Ásia e Pacífico, quase todos os trabalhadores por conta de outrem do primeiro decil estão em situação de emprego informal e recebem rendimentos iguais ou inferiores ao salário mínimo. Contudo, neste decil inferior, o emprego informal não por conta de outrem é predominante, sendo que o emprego por conta de outrem representa apenas 8,5% de todos os trabalhadores. A proporção de trabalhadores por conta de outrem aumenta à medida que nos deslocamos para cima na distribuição de rendimentos e, apesar de um número substancial destes trabalhadores continuarem a ser trabalhadores por conta de outrem no emprego informal, a grande maioria tem rendimentos acima do salário mínimo. Assim sendo, entre as economias da Ásia e Pacífico para as quais estão disponíveis dados, 60,7% de todos os trabalhadores por conta de outrem são trabalhadores informais, dos quais 16,5% ganham salários iguais ou inferiores ao salário mínimo.

No que diz respeito a África, a figura 11.15 (a) mostra que o emprego informal não por conta de outrem é a categoria dominante em todos os decis de rendimentos. Apenas uma pequena fração dos trabalhadores são classificados como trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego formal (13,5% de todos os trabalhadores), sendo que a maioria dos mesmos pertence aos decis superiores da distribuição de rendimentos dos agregados familiares. Nesta região, onde 65,4% dos trabalhadores por conta de outrem estão em situação de emprego informal, 38,5% dos mesmos ganham salários iguais ou inferiores ao salário mínimo, ao passo que o emprego não por conta de outrem (formal e informal) representa 79,4% de todo o emprego nos países africanos para os quais estão disponíveis dados.

¹⁷ A Recomendação da Transição da Economia Informal para a Economia Formal de 2015 (N.º 204) define a economia informal como “todas as atividades económicas realizadas por trabalhadores e unidades económicas que (por lei ou na prática) não são cobertas ou são insuficientemente cobertas por acordos formais”.

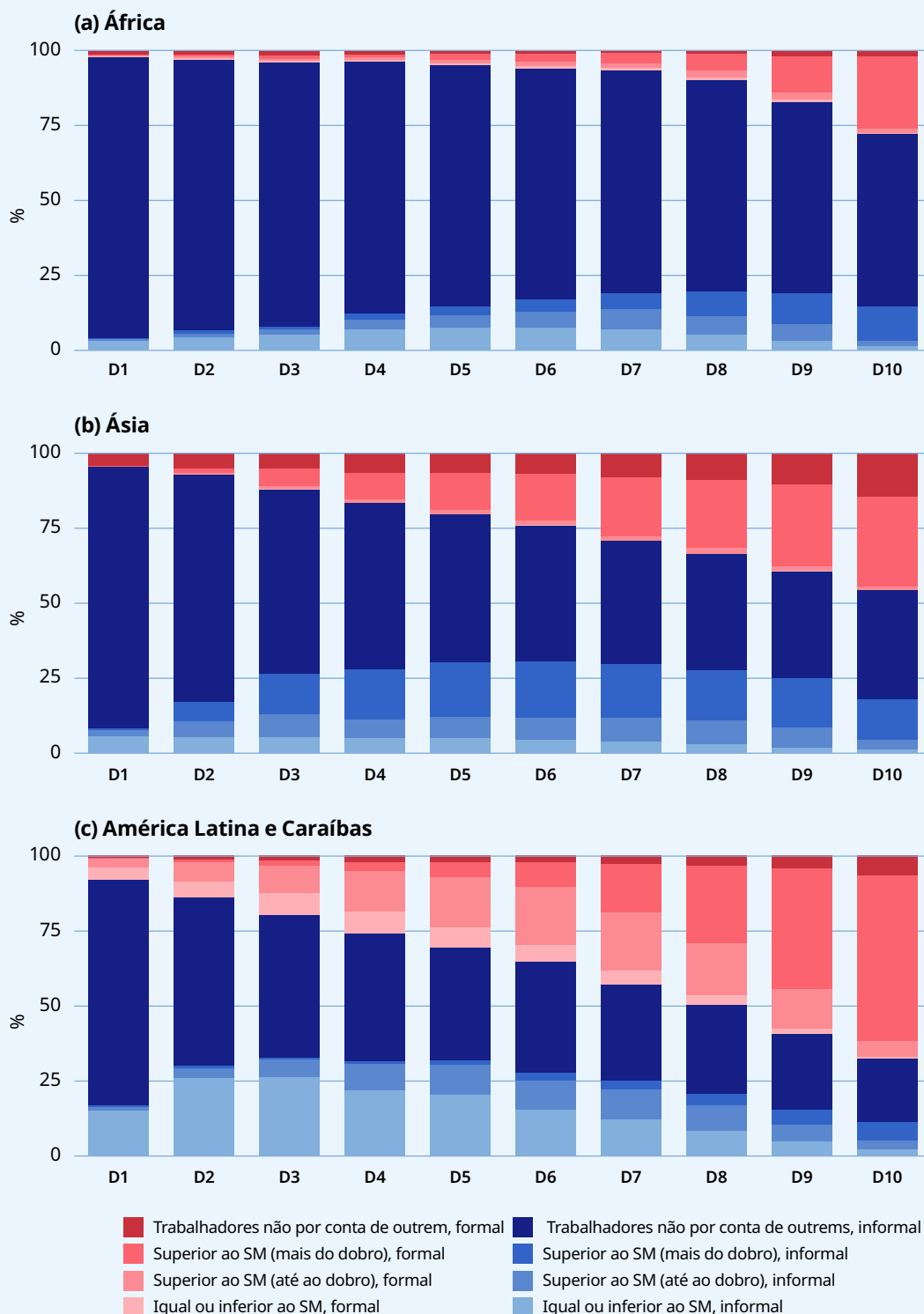
▀▀ O trabalho informal é relevante em muitas regiões do mundo e é significativamente coincidente com o incumprimento do salário mínimo.

A figura 11.15 indica que o trabalho informal é relevante em muitas regiões do mundo e que o mesmo é significativamente coincidente com o incumprimento do salário mínimo. Todavia, isso não significa que as políticas de salário mínimo não têm qualquer efeito sobre os rendimentos dos trabalhadores com empregos informais. Na verdade, existem provas empíricas de que, nos mercados de trabalho com níveis significativos de informalidade, a determinação dos salários dos trabalhadores em situação de emprego informal tem em conta o nível de salário mínimo, um fenómeno conhecido como “efeito farol” (consulte a caixa 11.1). Contudo, a figura 11.15 mostra igualmente que os trabalhadores com empregos informais tendem a pertencer ao extremo inferior da distribuição salarial, vivendo na pobreza e em condições precárias. Conforme foi estabelecido pela Recomendação da Transição da Economia Informal para a Economia Formal de 2015 (N.º 204),¹⁸ garantir (pelo menos) um salário mínimo para os trabalhadores informais por conta de outrem através da transição para a economia formal iria contribuir para a melhoria das suas condições de trabalho e de vida. Neste sentido, o cumprimento total do salário mínimo para todo o emprego por conta de outrem informal deve ser considerado como parte de uma estratégia que aborde a questão da informalidade facilitando a transição para a formalidade.

Além disso, conforme é ilustrado nas figuras 11.16–11.19, o cumprimento total do salário mínimo em todos os trabalhadores por conta de outrem pode igualmente ter um impacto considerável na redução da desigualdade e pobreza ao nível nacional. Cada uma destas quatro figuras mostra os resultados das simulações efetuadas conforme é descrito na secção 11.3, comparando os cenários de cumprimento total (e cumprimento total juntamente com um aumento do nível de salário mínimo) aplicados a (a) todos os trabalhadores por conta de outrem e (b) apenas os trabalhadores por conta de outrem com empregos formais. Evidentemente, o grau expectável de redução da desigualdade e pobreza dos agregados familiares torna-se muito menor se o cumprimento total do salário mínimo não se estender aos trabalhadores por conta de outrem com empregos informais. Nestas três regiões, quando as simulações são calibradas para aplicar o cumprimento total do salário mínimo apenas aos trabalhadores por conta de outrem formais, os benefícios resultantes dos cenários diminuem claramente no que diz respeito à redução da desigualdade e pobreza dos agregados familiares ao nível nacional. Por exemplo, no Maláui, o coeficiente de Gini desce três pontos quando o cumprimento total é aplicado a todos os trabalhadores por conta de outrem (formais ou informais). Contudo, tendo em conta que o emprego informal representa 93% do emprego total no Maláui, quando o cumprimento total do salário mínimo é aplicado apenas aos trabalhadores com empregos formais, o coeficiente de Gini desce apenas 0,5 pontos. Esta simulação final demonstra a importância de estender os acordos de trabalho formais aos trabalhadores em situação de emprego informal, não só para melhorar as suas condições de trabalho como para reduzir a desigualdade e pobreza relativa.

¹⁸ A Recomendação foi adotada em junho de 2015, na 104.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. O parágrafo 18 estabelece: “Através da transição para a economia formal, os Membros deverão estender progressivamente, por lei ou na prática, a todos os trabalhadores da economia informal, a segurança social, a proteção da maternidade, condições de trabalho dignas e um salário mínimo que tenha em conta as necessidades dos trabalhadores e que considere fatores relevantes, incluindo, sem carácter limitativo, o custo de vida e o nível geral de salários do seu país.”

► **Figure 11.15 Distribuição dos trabalhadores (por situação face ao emprego e segundo emprego formal/informal) dentro dos decis da distribuição de rendimentos dos agregados familiares, por região (percentagem)**



SM=salário mínimo.

Nota: Para a África, as estimativas baseiam-se em cinco países: Camarões, Costa do Marfim, Maláui, Níger e República Unida da Tanzânia. Para a Ásia, as estimativas baseiam-se em quatro países: Camboja, Mongólia, Mianmar e Vietname. Para a América Latina, as estimativas baseiam-se em seis países: Estado Plurinacional da Bolívia, Chile, Equador, Guatemala, Guiana e Uruguai. Todas as estimativas regionais são médias ponderadas. Para obter mais informações, consulte o Anexo V. O a situação do emprego informal reflete as recomendações estabelecidas na 17ª Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (OIT 2003). As figuras mostram os indivíduos classificados de acordo com os correspondentes rendimentos *per capita* do agregado familiar conforme é descrito no Anexo IV. A distribuição de todos os trabalhadores (por conta de outrem e não por conta de outrem) é apresentada em cada decil. Os trabalhadores não por conta de outrem incluem empregadores, trabalhadores por conta própria e trabalhadores familiares.

Fonte: Estimativas da OIT.

► **Caixa 11.1 O “efeito farol” dos salários mínimos entre os trabalhadores em situação de emprego informal**

Segundo um extenso volume de evidências empíricas, contrariamente às previsões da teoria económica, os salários da economia informal aumentam na sequência de ajustamentos de aumento do salário mínimo nos países. Os estudos relevantes incluem (entre muitos outros): Boeri, Garibaldi e Ribeiro (2010) para o Brasil; Maloney e Mendez (2004) para a Colômbia; Arias e Khamis (2008) para a Argentina; e Canelas (2014) para o Equador. Este fenómeno é conhecido como “efeito farol”^a e embora existam várias explicações para o seu mecanismo, todas remetem para o facto de o salário mínimo ser utilizado como valor de referência no processo de negociação de todos os trabalhadores da economia, incluindo aqueles que trabalham na economia informal.^b Consequentemente, quando os salários mínimos aumentam e o aumento é moderado, as evidências mostram que os salários médios entre os trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego informal também costumam aumentar. Foram apresentadas várias explicações numa tentativa de compreender o mecanismo por trás do efeito farol. Por exemplo, se um país utiliza regularmente o salário mínimo como índice para a definição de vários tipos de preços (dentro e fora do mercado de trabalho) seria expectável que a negociação salarial da economia informal também utilizasse o salário mínimo como ponto de referência. Contudo, mesmo que fosse esse o caso, o mecanismo iria exigir que as empresas que empregam trabalhadores na economia informal tivessem poder de monopólio e reconhecessem que uma remuneração justa é relevante no processo de produção (Souza e Baltar 1980). Uma explicação possível para o efeito farol sugere que a “triagem de competências” entre a economia formal e

informal é um fator determinante para o aumento dos salários entre os trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego informal quando o salário mínimo é aumentado, ou seja, o aumento atrai alguns trabalhadores da economia informal para o emprego formal, reduzindo assim a oferta de mão-de-obra na economia informal. Este movimento implica um aumento dos salários na economia informal que atrai trabalhadores com qualificações relativamente mais elevadas (em comparação com a mistura de qualificações nesta parte da economia antes do aumento), o que acaba também por aumentar a produtividade média do trabalho. Boeri, Garibaldi e Ribeiro (2010) utilizaram dados de painel do Brasil para analisar os efeitos do aumento de 43% do salário mínimo que ocorreu no Brasil em 1995. As suas conclusões indicam que os subseqüentes efeitos de repercussão do salário mínimo sobre a triagem dos trabalhadores entre o emprego formal e informal aumentaram a produtividade do trabalho na economia informal, estimando-se que a triagem em si foi responsável por, pelo menos, dois terços do aumento no salário médio dos trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego informal.

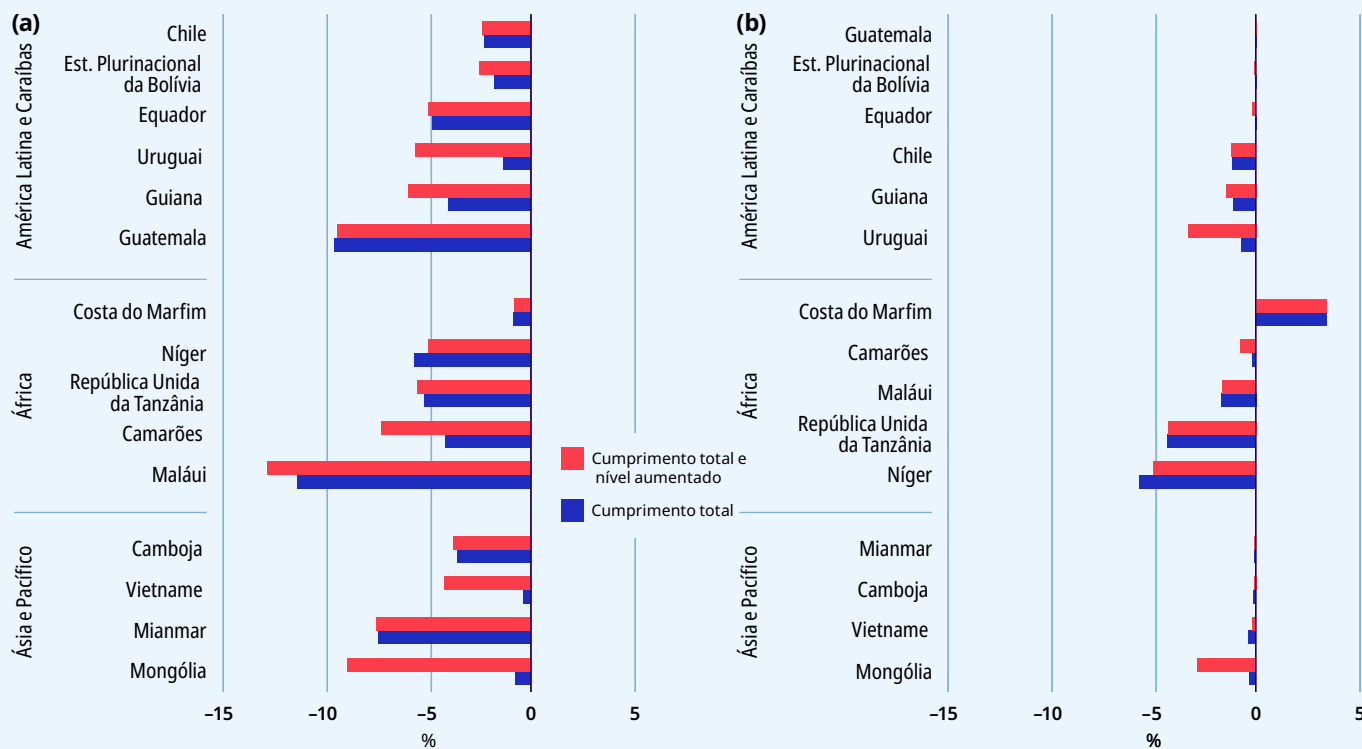
É importante referir que a maioria dos estudos sobre o efeito farol foi realizada no contexto da América Latina, onde a informalidade representa cerca de 50% da população ativa e pelo menos metade desses indivíduos são trabalhadores por conta de outrem.^c Existem alguns estudos sobre o efeito farol fora da América Latina, incluindo Rama (2001) para a Indonésia, Fang e Lin (2015) para a China e Dinkelmann e Ranchhod (2012) para a África do Sul.

^a Descrito pela primeira vez por Souza e Baltar (1980) como o “efeito farol” na economia brasileira.

^b Conforme é referido por De Soto (2002), os trabalhadores informais também estão organizados e participam em alguns processos de negociação para a determinação de salários em algumas áreas da economia informal.

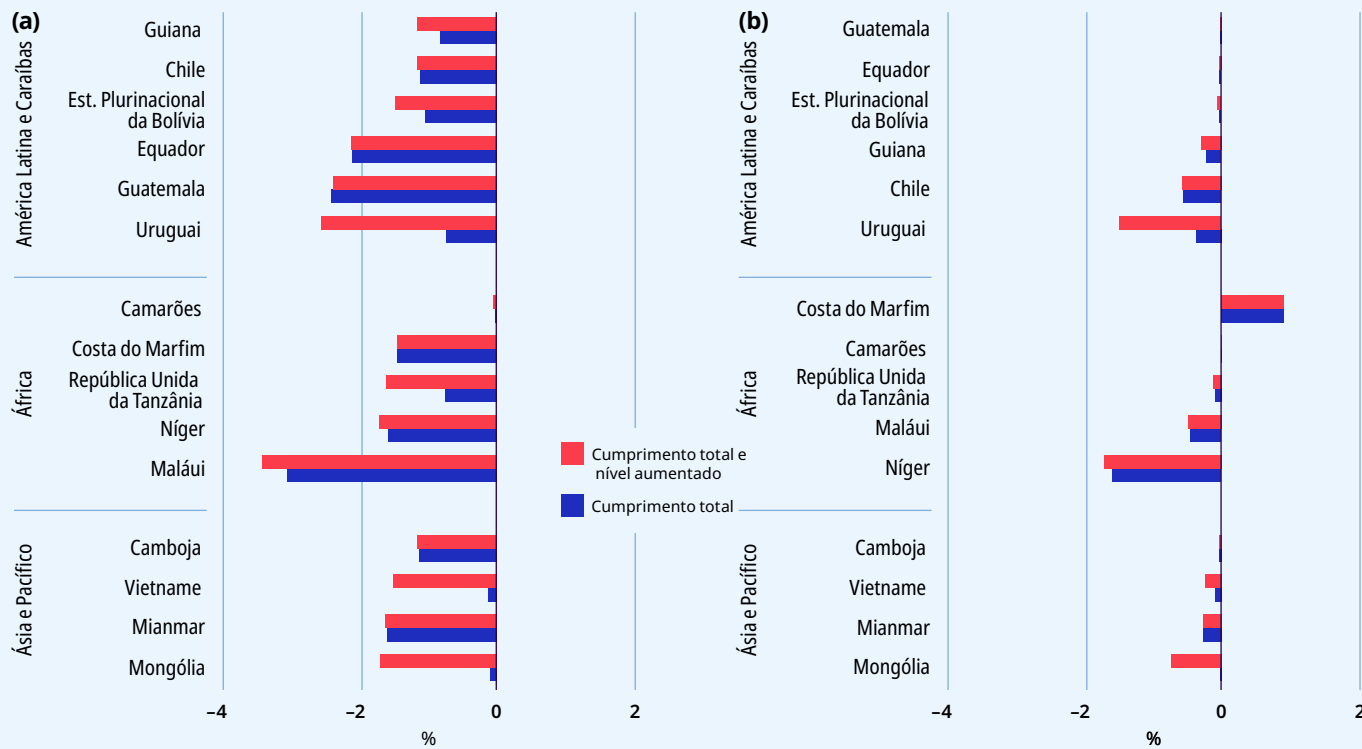
^c Existem dois motivos pelos quais a maioria dos estudos sobre o efeito farol são realizados utilizando dados da América Latina. O primeiro motivo é a existência de conjuntos de dados apropriados que ajudam a identificar o efeito de forma empírica. O segundo motivo, que é o mais importante, consiste no facto de os países emergentes de médio rendimento, tais como os países da América Latina, terem uma proporção elevada de trabalhadores por conta de outrem entre os trabalhadores informais (cerca de 50%) e, como resultado, as políticas salariais aplicáveis aos trabalhadores por conta de outrem têm um impacto direto na estrutura salarial da economia informal. Por exemplo, no Estado Plurinacional da Bolívia, no Brasil, na Costa Rica e nas Honduras, a economia informal representa 54%, 31%, 27% e 65% do emprego, respetivamente. Na mão-de-obra informal destes quatro países, 14%, 28%, 14% e 64%, respetivamente, são trabalhadores por conta de outrem em empresas informais ou em agregados familiares privados. Estes exemplos ilustram como na América Latina o emprego por conta de outrem informal é um elemento significativo do mercado de trabalho e a existência de dados relevantes permitiu realizar uma quantidade substancial de investigação sobre o efeito farol. Noutras economias com níveis significativos de informalidade (sobretudo países de baixo rendimento), o emprego por conta de outrem é marginal e os trabalhadores por conta de outrem informais representam uma fração praticamente insignificante da economia informal (consulte OIT 2014c para uma definição dos diferentes perfis da economia informal e OIT 2018a para o compêndio estatístico mais recente sobre a informalidade em todo o mundo).

► **Figura 11.16** Comparação do potencial impacto de dois cenários de políticas de salário mínimo em termos de % de alteração no rácio de Palma quando (a) todos os trabalhadores por conta de outrem são afetados pela política, (b) apenas os trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego formal são afetados (percentagem)



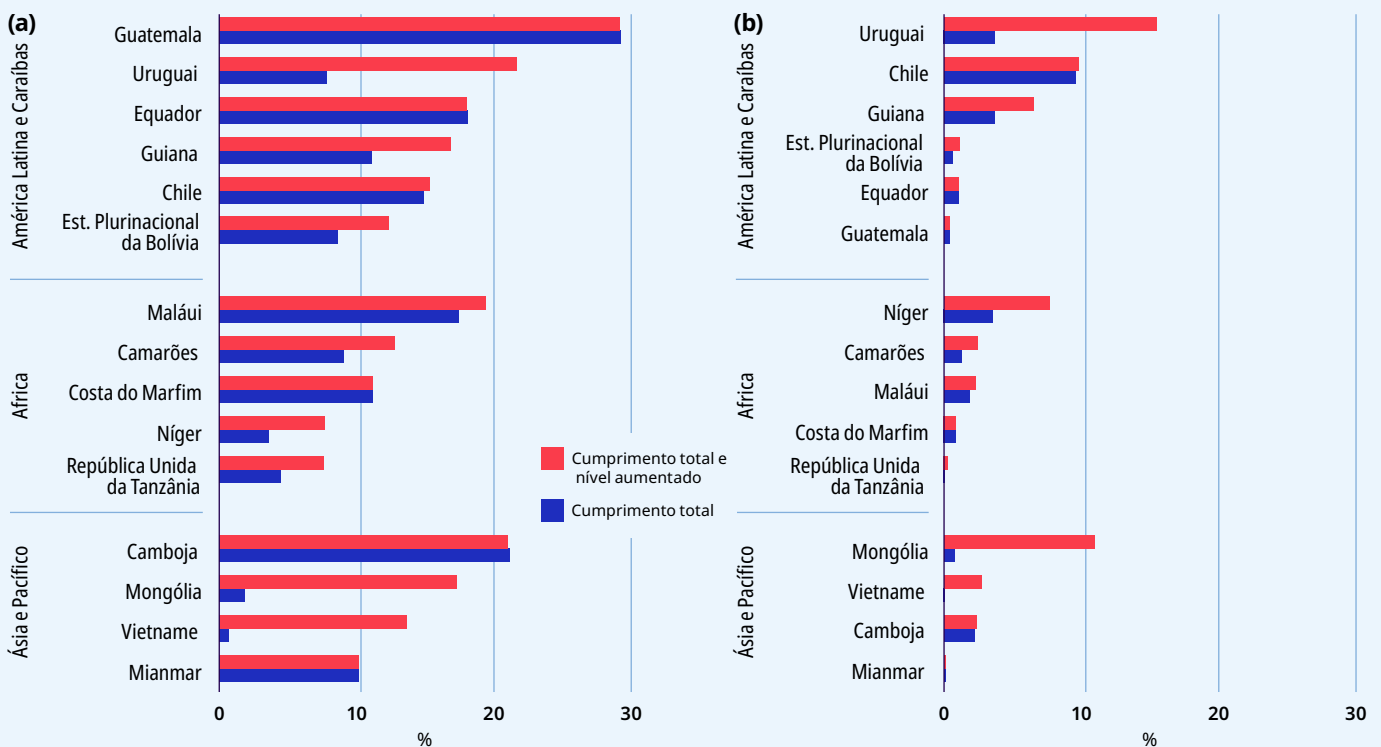
Fonte: Estimativas da OIT. Consulte a nota de fonte da figura 11.15..

► **Figura 11.17** Comparação do potencial impacto de dois cenários de políticas de salário mínimo em termos de % de alteração em coeficiente de Gini quando (a) todos os trabalhadores por conta de outrem são afetados pela política, (b) apenas os trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego formal são afetados (percentagem)



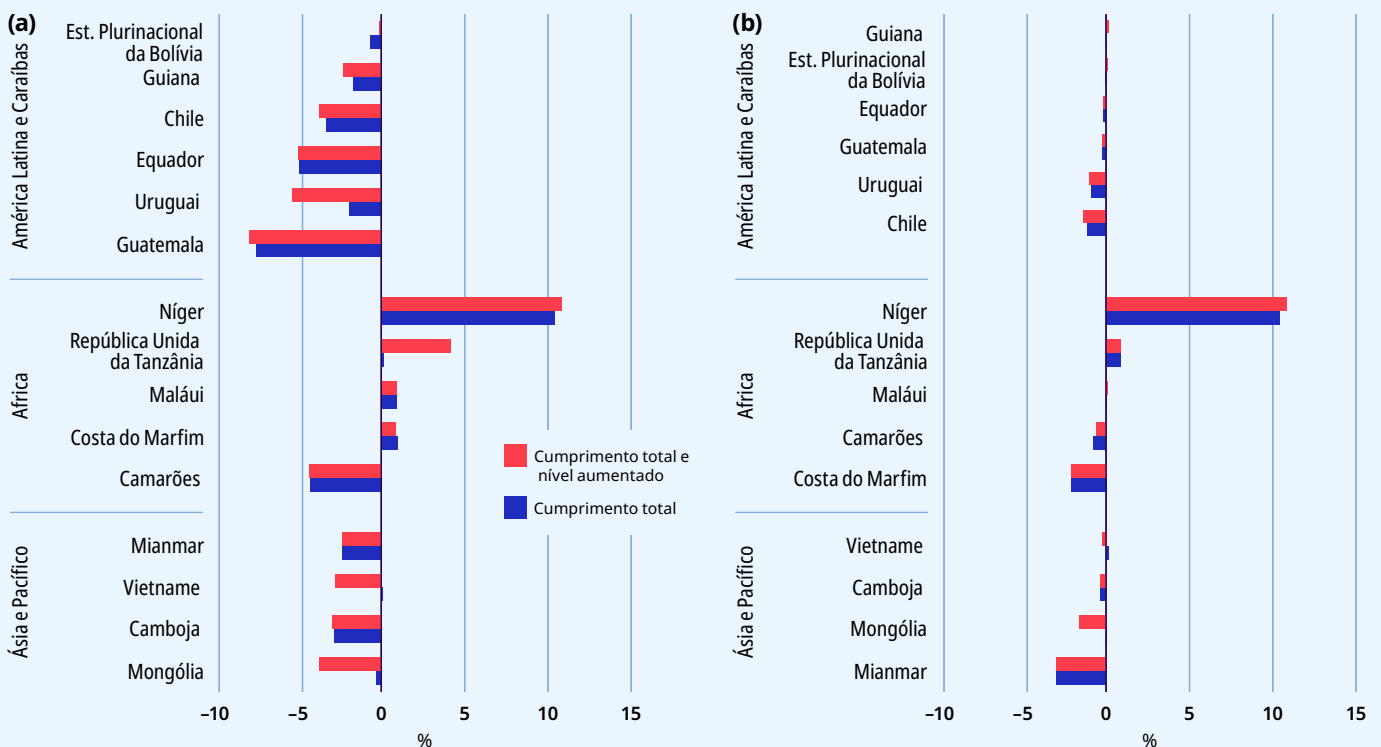
Fonte: Estimativas da OIT. Consulte a nota de fonte da figura 11.15..

► **Figura 11.18** Comparação do potencial impacto de dois cenários de políticas de salário mínimo em termos de proporção das pessoas pertencentes a agregados familiares com aumentos de rendimento quando (a) todos os trabalhadores por conta de outrem são afetados pela política, apenas os trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego formal são afetados (percentagem)



Fonte: Estimativas da OIT. Consulte a nota de fonte da figura 11.15.

► **Figure 11.19** Comparação do potencial impacto de dois cenários de políticas de salário mínimo em termos de % de alteração em pobreza relativa entre os agregados familiares quando (a) todos os trabalhadores por conta de outrem são afetados pela política, (b) apenas os trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego formal são afetados (percentagem)



Fonte: Estimativas da OIT. Consulte a nota de fonte da figura 11.15.

► 11.5 Conclusões obtidas a partir da simulação

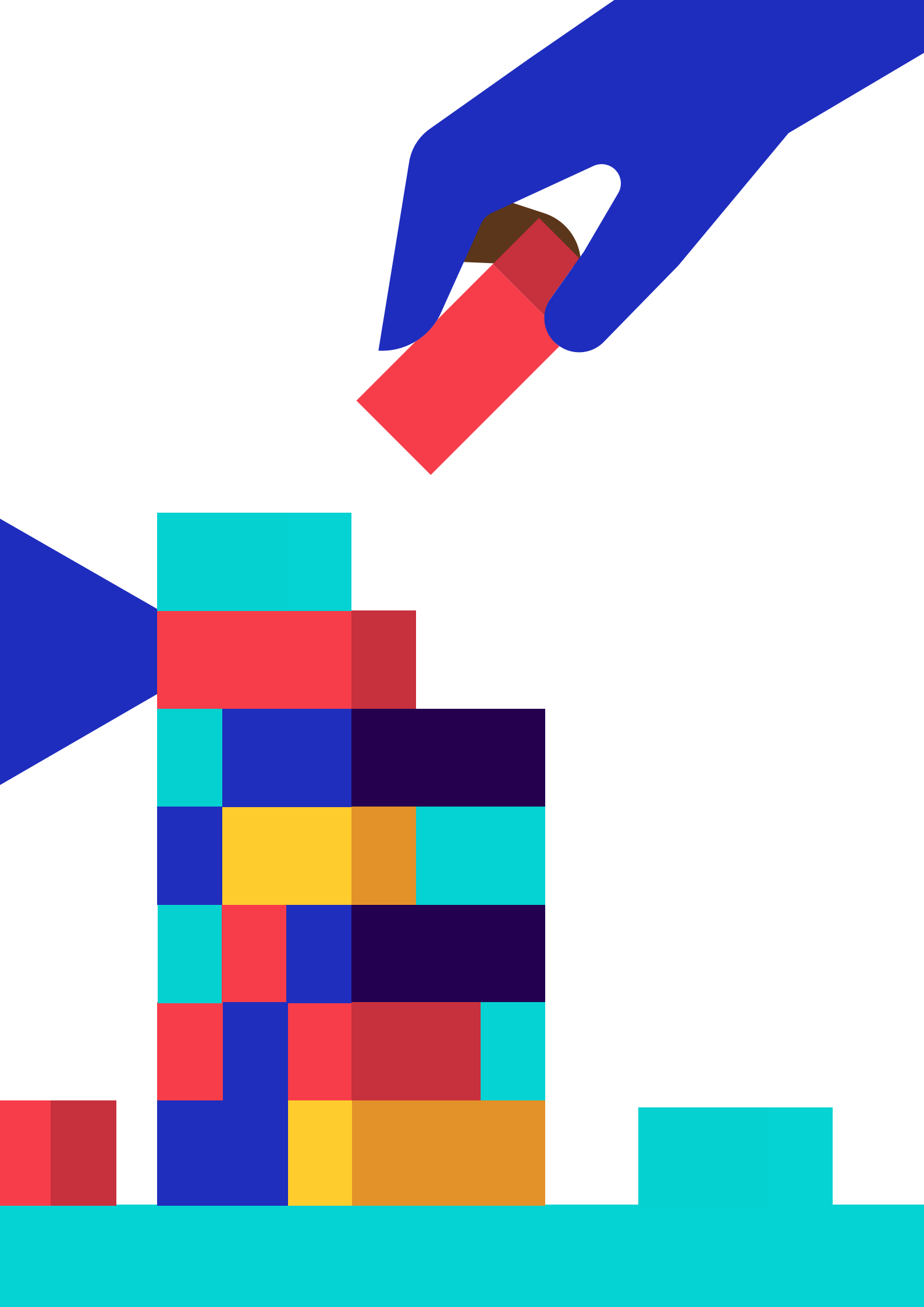
A simulação realizada para o presente relatório mostra que, para além do seu objetivo primário de proteção dos trabalhadores contra salários indevidamente baixos, os salários mínimos têm, em muitos casos, o efeito potencial de reduzir a desigualdade e a pobreza. Contudo, para que este potencial seja plenamente atingido, os salários mínimos têm de ser fixados e aplicados adequadamente. Embora em alguns países os sistemas de salário mínimo já possam estar a alcançar grande parte do seu potencial redistributivo, noutros países existe ainda espaço para melhorias. O aumento da eficácia dos salários mínimos através de medidas concebidas para reforçar a sua aplicação e cumprimento, a formalização do emprego, o alargamento da cobertura legal ou a fixação de níveis adequados utilizando uma abordagem equilibrada e baseada em dados concretos são algumas das formas através das quais as medidas de política podem contribuir significativamente para garantir que os sistemas de salário mínimo alcancem todo o seu potencial.

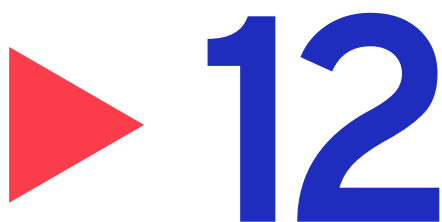
Os nossos dados mostram igualmente que, em comparação com os trabalhadores por conta de outrem formais, os trabalhadores da economia informal têm mais probabilidade de pertencerem ao extremo inferior da distribuição salarial e os seus salários têm menos probabilidade de alcançarem o nível de salário mínimo principal existente. Por conseguinte, garantir (pelo menos) um salário mínimo para os trabalhadores por conta de outrem informais através da transição para a formalidade pode ajudar a melhorar as suas condições de trabalho e de vida, devendo assim fazer parte de uma estratégia que permita facilitar a transição para a economia formal em linha com a Recomendação N.º 204.



Parte III

**Políticas salariais para
uma retoma centrada
no ser humano**





A COVID-19 e a necessidade de adequadas políticas salariais de curto prazo

Conforme foi destacado na Parte I do presente relatório, a pandemia da COVID-19 não teve apenas consequências graves para a saúde, está também a ameaçar seriamente a existência de inúmeras empresas, juntamente com os meios de subsistência dos trabalhadores, para além de aumentar as vulnerabilidades, colocar em risco progressos socioeconómicos recentes em várias áreas e, muito provavelmente, exacerbar as desigualdades. O colapso da economia global em 2020 teve um enorme impacto sobre as empresas e os trabalhadores. As empresas têm vindo a sofrer quedas acentuadas nas suas receitas, o que levou à deterioração da produtividade e a muitas situações de falência. Com aumentos do desemprego e reduções das horas de trabalho sem precedentes, os empregos e os rendimentos dos trabalhadores estão a sofrer impactos mais graves e mais rápidos do que nunca. A pandemia contribuiu para o primeiro aumento da pobreza registado desde 1998. Muitos daqueles que conseguiram manter os seus empregos sofreram congelamentos ou cortes dos salários, mesmo nos casos em que regimes de subvenções salariais temporárias ajudaram a substituir alguma parte dos salários dos trabalhadores. Embora tenhamos assistido a subidas dos salários médios em alguns países devido ao efeito de composição, os estudos e estimativas efetuados recentemente pelos institutos nacionais de estatística, juntamente com muitos dados circunstanciais, demonstram que existiu uma pressão descendente sobre os salários na primeira metade de 2020, sendo que esta pressão poderá fortalecer-se no futuro próximo se políticas adequadas não forem rapidamente implementadas.

Os indivíduos que pertencem ao extremo inferior da escala salarial e os trabalhadores mais vulneráveis estão entre os mais atingidos, o que poderá aprofundar as desigualdades. Nos anos que antecederam a crise, a desigualdade de rendimento estava a aumentar ou permanecia em níveis extremamente elevados em muitos países, com consequências sociais e económicas adversas. A crise da COVID-19 ameaça aumentar ainda mais estas desigualdades. Os trabalhadores mais gravemente atingidos incluem os trabalhadores em situação de emprego informal, os migrantes, os jovens, os trabalhadores domésticos e os trabalhadores com contratos precários. As mulheres foram também desproporcionalmente atingidas, sendo que esse fator ameaça alargar as desigualdades existentes no mercado de trabalho em detrimento das mesmas. Assim sendo, quando forem adotadas respostas a curto prazo para a crise, é necessário dedicar uma atenção especial à proteção daqueles que se encontram no “extremo errado” do espectro da desigualdade.

Neste contexto, é essencial adotar e implementar políticas salariais adequadas e equilibradas, a curto prazo, através de um diálogo social forte e inclusivo. Nos meses e anos que se aproximam, ajustamentos salariais adequadamente equilibrados, que tenham em conta os fatores sociais e económicos relevantes, serão necessários para salvaguardar os empregos e, simultaneamente, apoiar a procura e evitar situações deflacionárias. Cortes salariais ou reduções das horas de trabalho poderão ser necessários em algumas empresas ou setores para evitar *lay-offs* e falências, sobretudo quando as subvenções salariais temporárias forem faseadas ou os critérios de elegibilidade para acesso às mesmas se tornarem mais restritivos. Contudo, é provável que as reduções generalizadas dos salários ou horas de trabalho venham a aumentar a gravidade e duração das recessões pós-confinamento através da diminuição da procura agregada. Um diálogo social (incluindo acordos de negociação coletiva) que tenha em conta as circunstâncias particulares de empresas ou setores específicos é a melhor forma de encontrar o equilíbrio certo na escolha da ação apropriada.

Durante a crise da COVID-19, os ajustamentos dos salários mínimos devem ser cuidadosamente equilibrados e calibrados, através da participação total dos parceiros sociais e de um diálogo social baseado em dados concretos. Os critérios para o ajustamento dos salários mínimos devem ter em devida conta não só as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias como os fatores económicos. Assim sendo, embora seja essencial garantir que os trabalhadores de baixos salários e as suas famílias são capazes de manter os seus níveis de vida através do ajustamento dos valores para compensar a inflação dos preços, nas circunstâncias específicas de alguns países poderá ser difícil ou arriscado implementar aumentos superiores. Essa situação verifica-se particularmente nos países onde os salários mínimos já são relativamente elevados em relação aos salários medianos e onde o emprego e a produtividade do trabalho foram seriamente afetados pela crise económica desencadeada pela pandemia da COVID-19.

É provável que a recessão atual, cuja duração e dimensão são profundamente incertas, venha a impedir o crescimento da produtividade do trabalho, que é um elemento essencial (juntamente com a participação justa nos frutos do progresso) para garantir salários adequados Nos casos em que o PIB por trabalhador (uma medida padrão da produtividade do trabalho média correspondente ao valor médio dos bens e serviços produzidos por um trabalhador individual) é mais forte, os salários médios também tendem a ser mais elevados, conforme foi referido na Parte I. O crescimento da produtividade (cuja principal componente é a produtividade do trabalho) é amplamente reconhecido como um fator crucial para retirar milhões de pessoas de uma situação de pobreza, ajudando a manter um crescimento económico forte, contribuindo para a criação de emprego, melhorando os rendimentos e facilitando a transição para a economia formal. Contudo, embora o crescimento da produtividade tenha sido lento em todo o mundo desde a crise financeira de 2007–09, é provável que tenha sido ainda mais prejudicado pela pandemia da COVID-19 e os seus impactos sem precedentes. Com base na experiência adquirida em recessões anteriores, o Banco Mundial defende a necessidade de medidas políticas urgentes para evitar maiores descidas da produtividade do trabalho e os consequentes danos adicionais para as perspetivas de emprego e rendimentos dos trabalhadores. Por conseguinte, a revigoração da produtividade tornou-se numa prioridade central e urgente, tanto para a contenção dos impactos da crise como para a agenda de desenvolvimento global (Banco Mundial 2020d; Dieppe 2020).

▶▶ No contexto da crise da COVID-19, é essencial adotar e implementar políticas salariais adequadas e equilibradas, a curto prazo, através de um diálogo social forte e inclusivo.



Tendo em conta o crescente subemprego da mão-de-obra e os níveis elevados de desemprego, poderá ser necessária uma intervenção governamental em grande escala para evitar uma situação de deflação. Nesta fase, é importante sublinhar que a evolução dos salários nos próximos meses ou mesmo anos não irá depender exclusivamente das políticas salariais (que poderão não ser sequer o principal fator). Num ambiente onde a procura agregada se encontra em colapso, as empresas provavelmente não serão capazes de pagar salários mais altos e poderão não ter outra opção senão realizar cortes salariais ou despedir trabalhadores. A medida em que os países decidem e/ou são capazes de estimular a economia através de políticas fiscais e monetárias irá assim desempenhar um papel essencial para manter os salários e o emprego. As políticas monetárias, sobretudo sob a forma de *quantitative easing* [flexibilização quantitativa] parecem estar já a desempenhar um papel proeminente enquanto ferramenta para a redução do custo de crédito e espera-se que continuem a fazê-lo nos países emergentes e nos países de elevado rendimento até ao final de 2020. Estas decisões terão enormes consequências para os salários dos trabalhadores nos próximos anos.

► Tendo em conta o crescente subemprego da mão-de-obra e os níveis elevados de desemprego, poderá ser necessária uma intervenção governamental em grande escala para evitar uma situação de deflação.

A crise atual oferece-nos a oportunidade de reavaliar a adequação dos salários em alguns setores de baixos salários maioritariamente constituídos por mulheres, que demonstraram ser essenciais e ter um elevado valor social durante a crise. Tendo em conta a enorme pressão que a pandemia da COVID-19 colocou sobre os trabalhadores dos serviços nacionais de saúde e os riscos de contaminação desproporcionais a que estiveram expostos os trabalhadores essenciais e da linha da frente, poderá ser a altura certa para melhorar as condições de trabalho desses trabalhadores (a maioria dos quais são mulheres), ajudando igualmente a limitar os efeitos da crise na diferença salarial entre homens e mulheres, podendo mesmo reduzi-la. Conforme foi indicado na Parte I do presente relatório, o facto de a maioria dos trabalhadores destes setores serem mulheres expôs as mesmas de forma excessiva e injusta às consequências da crise atual, tanto ao nível económico como ao nível da saúde. Ao longo de toda a crise, tanto durante como após os confinamentos, estes trabalhadores estiveram na linha da frente a prestar cuidados de saúde às populações e a garantir o acesso continuado a produtos alimentares e bens essenciais, arriscando para isso as suas vidas e as vidas dos seus familiares.

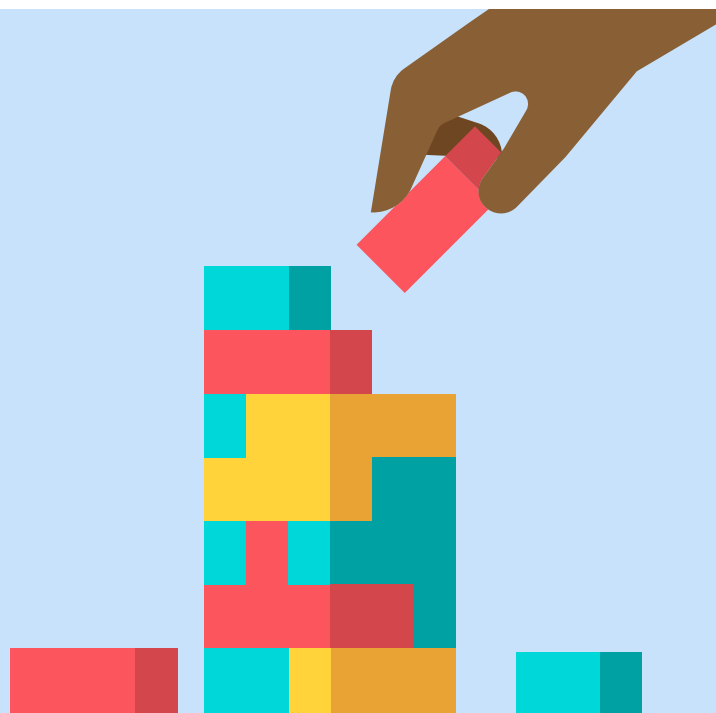
As subvenções salariais, que desempenharam um papel fundamental na mitigação do impacto da crise ao protegerem os rendimentos e os empregos dos trabalhadores, poderão ter de ser prolongadas para apoiar a recuperação da economia. Conforme foi referido na Parte I do presente relatório, muitos países introduziram subvenções salariais, ou alargaram e reforçaram a sua cobertura, com o objetivo de ajudar as empresas a reterem a sua mão-de-obra e ajudar os trabalhadores a manterem os seus empregos. As subvenções salariais salvaguardaram os meios de subsistência de milhões de trabalhadores ao manterem uma grande parte dos seus rendimentos, ajudando assim também a proteger a procura agregada e a mitigar a recessão. Além disso, permitiram que as empresas retivessem trabalhadores que já possuem as qualificações necessárias para os seus empregos, ajudando-as a poupar o tempo, custo e esforço que seriam necessários para procurar e formar novos talentos quando a economia recuperar. Assim sendo, em muitos países, as subvenções salariais foram um investimento vantajoso que está a ajudar as economias a recuperarem mais facilmente. Contudo, para que esta medida seja eficaz, o nível das subvenções salariais tem de ser suficientemente adequado para dar resposta às necessidades dos trabalhadores e das suas famílias. Em muitos países, o nível das subvenções salariais foi determinado utilizando o principal salário mínimo como valor de referência, reforçando assim a necessidade de salários mínimos adequados.

► As subvenções salariais, que desempenharam um papel fundamental na mitigação do impacto da crise ao protegerem os rendimentos e empregos dos trabalhadores, poderão ter de ser prolongadas para apoiar a retoma da economia.

▶ 13

Após a crise: Salários mínimos adequados, legais ou negociados

Em 2019, a OIT adotou a **Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, que recomenda uma abordagem centrada no ser humano para o futuro do trabalho e, como parte da mesma, defende a necessidade de salários adequados para os trabalhadores**. Esta declaração exorta a OIT a “fazer avançar no seu segundo século, com um vigor extremo, o seu mandato constitucional para a justiça social, continuando a desenvolver a sua abordagem centrada no ser humano para o futuro do trabalho, que coloca os direitos e as necessidades dos trabalhadores, as ambições e os direitos de todas as pessoas, no centro das políticas económicas, sociais e ambientais” e identifica o setor privado como “uma das principais fontes de crescimento económico e criação de emprego”. A Declaração refere que “a pobreza, as desigualdades e as injustiças persistentes [...] em muitas partes do mundo constituem uma ameaça para esses avanços [ao nível do progresso económico e social] e para o objetivo de garantir uma prosperidade partilhada e um trabalho digno para todos”. Realça igualmente a importância de “explorar todo o potencial do progresso tecnológico e do crescimento da produtividade, incluindo através do diálogo social, para alcançar um trabalho digno e um desenvolvimento sustentável que garantam a dignidade, a autorrealização e uma partilha justa dos benefícios para todos” (OIT 2019).



A Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho realça a importância de salários mínimos adequados, legais ou negociados. A Declaração recomenda que as instituições do trabalho sejam fortalecidas de modo a garantir uma proteção adequada de todos os trabalhadores e reafirma a pertinência das relações de trabalho, embora reconheça a extensão da informalidade e a necessidade de efetuar a transição para a formalidade. Neste contexto, todos os trabalhadores devem beneficiar de proteção adequada, tendo em conta o respeito pelos seus direitos fundamentais, os limites máximos de horas de trabalho, a saúde e segurança no trabalho e “um salário mínimo adequado, legal ou negociado”. Os salários são, efetivamente, uma dimensão chave do bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias e a existência de salários mínimos adequados é um requisito essencial para uma abordagem do mundo do trabalho centrada no ser humano.

Para que sejam estabelecidos salários mínimos adequados, os governos devem enviar todos os esforços para garantir uma concertação total e, tanto quanto possível, a participação direta, e em condições de igualdade, dos parceiros sociais no estabelecimento e funcionamento dos sistemas de salário mínimo. Conforme é salientado no *Minimum Wage Policy Guide* da OIT, estas concertações apenas poderão ser eficazes se forem realizadas de forma aberta e tiverem lugar antes de serem tomadas quaisquer decisões pelas autoridades públicas (OIT 2016). Esta questão é fundamental porque o diálogo social reconhece que existe um interesse comum no bem-estar das empresas e dos trabalhadores e das suas famílias, apesar de opiniões divergentes dos intervenientes relevantes em algumas situações. Para os responsáveis políticos o diálogo social é também uma oportunidade valiosa para a obtenção de informações úteis e para o envolvimento dos parceiros sociais relevantes numa conceção eficaz de medidas de política. Este processo aumenta a apropriação e aceitação por parte dos parceiros sociais, o que permite uma implementação mais bem-sucedida no futuro. O diálogo social é igualmente crucial para minimizar desentendimentos e tensões, contribuindo assim para a manutenção e o fortalecimento da paz social e setorial. Além disso, é importante incluir peritos independentes e institutos nacionais de estatística no processo de diálogo social. Sendo que vários participantes do diálogo social têm de ter acesso antecipado a informações relevantes para formularem as suas opiniões, os governos devem dedicar recursos suficientes à recolha de estatísticas sobre os salários e outros dados relevantes.

Com vista a apoiar o planeamento de um “normal” novo e melhor, o presente relatório demonstra como salários mínimos adequados podem contribuir para uma maior justiça social e uma menor desigualdade. As análises empíricas apresentadas na Parte II mostraram que os salários mínimos têm o potencial de reduzir a desigualdade. Contudo, para que esse efeito seja alcançado, a cobertura legal dos salários mínimos tem de abranger os trabalhadores com maior probabilidade de terem empregos de baixos salários, incluindo,

por exemplo, os trabalhadores agrícolas e domésticos. É igualmente necessário que os salários mínimos sejam fixados para um nível adequado tendo em conta as circunstâncias nacionais e que sejam tomadas medidas para garantir o cumprimento. A simulação apresentada na Parte II, Capítulo 11, mostra que a combinação de uma cobertura legal alargada para os trabalhadores de baixos salários e um cumprimento melhorado, juntamente com valores mais elevados nos países onde os salários mínimos são baixos, contribui sempre para a redução da desigualdade de rendimento,

Com vista a apoiar o planeamento de um “normal” novo e melhor, o presente relatório demonstra como salários mínimos adequados podem contribuir para uma maior justiça social e uma menor desigualdade.

mesmo tendo em conta um efeito adverso moderado no emprego. Porém, a magnitude dos efeitos varia, dependendo sobretudo da proporção de trabalhadores que recebem o salário mínimo pertencentes à parte inferior da distribuição de rendimentos, bem como da percentagem de trabalhadores que recebem o salário mínimo na população ativa em geral. Estes fatores, por sua vez, estão estreitamente relacionados com o nível de desenvolvimento dos países e a extensão da informalidade no mercado de trabalho.

Contudo, para serem verdadeiramente eficazes, os salários mínimos têm de ser acompanhados pela criação de emprego por conta de outrem formal. O presente relatório demonstrou que nos países onde a maioria dos agregados familiares com rendimentos baixos depende do trabalho por conta própria (isolado) ou do emprego por conta de outrem na economia informal, os salários mínimos não serão capazes de alcançar todo o seu potencial. Efetivamente, o relatório demonstrou que o incumprimento está relacionado com a questão muito mais abrangente da informalidade. Nos últimos anos, vários países (sobretudo na América Latina) fizeram progressos significativos na redução da informalidade entre

as pequenas empresas e os seus trabalhadores, através de uma mistura de políticas multifacetadas que incluem o fornecimento de incentivos e informação, juntamente com a facilitação de registo e de cumprimento (consulte, por exemplo, Santiago *et al.* 2019). Esta tendência também fez com que as políticas de salário mínimo se tornassem muito mais relevantes para a redução das desigualdades. A Recomendação da Transição da Economia Informal para a Economia Formal de 2015 (N.º 204) oferece orientações para facilitar essa transição.

Os detalhes daquilo que constitui um salário mínimo adequado, incluindo um nível adequado do mesmo, devem ser acordados ao nível nacional através de um diálogo social baseado em dados concretos, em linha com a Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos (N.º 131). Embora a maioria dos Estados-membros da OIT apenas fixe os salários mínimos após a concertação com as organizações que representam os empregadores e os trabalhadores, ou com a sua participação total, na prática, essas concertações nem sempre são eficazes. Para muitos países, a melhoria destes mecanismos de concertação deve ser uma prioridade caso pretendam alcançar salários mínimos adequados. Além disso, embora o presente relatório tenha apresentado comparações do nível dos salários mínimos entre países em relação aos salários médios ou médios, o diálogo social sobre os valores do salário mínimo deve ser baseado em dados sólidos sobre as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, bem como em fatores económicos nacionais específicos para o país. As necessidades dos trabalhadores e das suas famílias podem ser avaliadas estimando o custo de vida de famílias com diferentes dimensões, tendo em conta os custos da alimentação, habitação, educação e saúde, juntamente com outras despesas importantes (consulte a caixa 13.1). Os fatores económicos relevantes incluem o nível e a evolução da produtividade e dos preços, bem como a capacidade das empresas sustentáveis para pagarem salários mínimos mantendo os níveis de emprego.

Para serem verdadeiramente eficazes, os salários mínimos têm de ser acompanhados pela criação de emprego formal por conta de outrem.

► Caixa 13.1 Os salários mínimos dão resposta às necessidades dos trabalhadores e das suas famílias?

Muitos trabalhadores em todo o mundo continuam a receber salários extremamente baixos. Um projeto da OIT financiado pelos Países Baixos procura desenvolver melhores indicadores das necessidades dos trabalhadores e das suas famílias que reflitam as circunstâncias nacionais, de modo a preencher lacunas de conhecimento e fortalecer a capacidade dos governos, parceiros sociais e empresas para fixarem salários que tenham em conta os fatores sociais e económicos.^a Este projeto está a ser testado na Costa Rica, Etiópia, Índia, Indonésia e Vietname.

A metodologia que está a ser testada estima o custo de vida com base em quatro categorias de despesas:

- (1) O custo da alimentação, calculado com base numa dieta de baixo custo que seja adequada para a população alvo em termos de composição e que cumpra o *standard* de ingestão calórica definido pela OMS e pela Organização das Nações Unidas para a Alimentação e Agricultura (FAO).
- (2) O custo da habitação, calculado com base numa habitação básica com um nível aceitável num local específico. Seguindo o Programa das Nações Unidas para o Povoamento Humano (UN-Habitat), o cálculo é efetuado utilizando *standards* nacionais e internacionais sobre as características de uma habitação adequada, tais como o tamanho, a qualidade dos materiais e os equipamentos disponíveis.
- (3) O custo da saúde e educação. Um nível básico de despesas de educação e saúde é calculado com uma base semelhante à que é utilizada pelo Banco Mundial no cálculo do “cabaz” não alimentar

durante a definição das linhas de pobreza. Este elemento é estimado de forma relativa, utilizando a despesa mensal média de saúde e educação do quintil de referência da população que está mais perto do *standard* de ingestão calórica utilizado para o custo da alimentação na alínea (1) supra.

- (4) O custo de outros bens essenciais. Todos os restantes componentes da despesa (por exemplo, vestuário e transporte) são agregados num só grupo. Tal como na alínea (3), este elemento é calculado de forma relativa, utilizando a despesa mensal média de outros bens essenciais do quintil de referência da população que está mais perto do *standard* de ingestão calórica utilizado na alínea (1) supra.

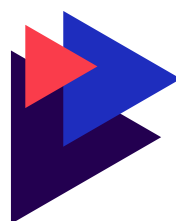
Assim sendo, esta metodologia combina medidas absolutas para a alimentação e habitação e medidas relativas para os custos de saúde, educação e outros bens essenciais. Esta combinação encontra-se em linha com a filosofia subjacente da Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos de 1970 (N.º 131).

Esta metodologia oferece um quadro que é adaptável ao nível do país para refletir as circunstâncias e preferências nacionais, garantindo a apropriação nacional pelos governos e parceiros sociais. Um elemento central para a fixação do salário mínimo é o diálogo social, incluindo a concertação com os parceiros sociais. Por conseguinte, o objetivo da presente metodologia consiste em apoiar os governos e/ou parceiros sociais nos seus esforços de fixação de salários adequados, tendo em conta tanto as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias como os fatores económicos.

^a Este projeto de cooperação técnica é conhecido como “Indicators and methodologies for setting adequate wages” [indicadores e metodologias para a fixação de salários adequados]. Para obter mais detalhes, consulte https://www.ilo.org/global/topics/wages/projects/WCMS_742240/lang--en/index.htm.

► **Figura 13.1 Cronologia da ratificação da Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos de 1970 (N.º 131)**

Ano	
1970	Equador
1971	Japão, Líbia, Espanha
1972	Cuba, França, República Árabe Síria, Zâmbia
1973	Austrália, Camarões, México, Países Baixos
1974	Burkina Faso, Iraque, Nepal
1975	Roménia, Sri Lanka
1976	Egito, Nicarágua, Iémen
1977	Estado Plurinacional da Bolívia, Líbano, Uruguai
1978	
1979	Costa Rica, Quênia
1980	Níger
1981	Essuatíni
1982	
1983	Brasil, Guiana, Portugal, República Unida da Tanzânia
1984	
1985	
1986	
1987	
1988	Guatemala, Malta
1989	
1990	
1991	Macedónia do Norte
1992	Eslovénia
1993	Azerbaijão, Bósnia-Herzegovina, Letónia
1994	Lituânia
1995	Salvador
1996	
1997	
1998	
1999	Chile
2000	República da Moldávia, Sérvia
2001	República da Coreia
2002	Antígua e Barbuda
2003	
2004	Albânia
2005	Arménia
2006	República Centro-Africana, Montenegro, Ucrânia
2007	Quirguistão
2008	
2009	
2010	
2011	
2012	
2013	Marrocos
2014	
2015	
2016	Malásia
2017	
2018	Bulgária
Total	54 ratificações



54 de 187

Entre os 187 Estados-membros da OIT, apenas 54 países ratificaram a Convenção desde a sua adoção em 1970.

Os dados apresentados no presente relatório reforçam a importância da implementação dos princípios da Convenção relativa à Fixação dos Salários Mínimos de 1970 (N.º 131). Os princípios-chave da Convenção incluem: (1) um âmbito de aplicação alargado, com o mínimo de exclusões; (2) a concertação total com os (ou participação direta dos) parceiros sociais, em condições de igualdade, na concessão e aplicação dos salários mínimos; (3) uma fixação dos níveis de salário mínimo que tenha em conta tanto as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias como os fatores económicos; (4) ajustamentos periódicos dos valores; e (5) medidas apropriadas para garantir a aplicação eficaz dos salários mínimos. Estes princípios e boas práticas são desenvolvidos em maior pormenor no *Minimum Wage Policy Guide* da OIT (OIT 2016) e no relatório da Comissão de Peritos da OIT para a Aplicação das Convenções e Recomendações (OIT 2020n).

Embora muitos países tenham ratificado a Convenção N.º 131 desde a sua adoção, existe ainda margem para ratificações adicionais. Entre os 187 Estados-membros da OIT, apenas 54 países ratificaram a Convenção desde a sua adoção em 1970 (consulte a figura 13.1). O primeiro país a ratificar a Convenção foi o Equador em 1970, seguido pelo Japão, Líbia e Espanha 1971. Mais recentemente, Marrocos, Malásia e Bulgária juntaram-se à lista de países que ratificaram a Convenção, respetivamente, em 2013, 2016 e 2018.

▶ 14

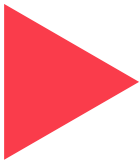
Um conjunto abrangente de medidas para reduzir a desigualdade e mitigar os impactos da crise

Embora a Parte II do presente relatório tenha realçado o papel dos salários mínimos na redução da desigualdade, esse objetivo não poderá ser alcançado recorrendo apenas aos salários mínimos. É necessário implementar uma abordagem ampla, que inclua a utilização de acordos de negociação coletiva, medidas anti-discriminatórias e a redistribuição fiscal para garantir, utilizando as palavras da Declaração de Filadélfia, “a todos uma participação justa nos frutos do progresso” (OIT 1944).

Investigações recentes demonstraram que a desigualdade tende a ser menos pronunciada nos países onde um grande número de trabalhadores está abrangido por acordos coletivos. Dados recentes sobre os países da OCDE mostram que existe uma maior desigualdade salarial nos países onde a cobertura de negociação coletiva é baixa ou quando a negociação coletiva tem predominantemente lugar ao nível das empresas, existindo uma menor desigualdade salarial quando os trabalhadores são abrangidos por acordos setoriais (OCDE 2019a). Em alguns países são utilizadas disposições de extensão (sujeitas a critérios base e, por vezes, a cláusulas de “auto-exclusão”) para a aplicação dos termos de acordos coletivos para além dos seus signatários, estendendo assim os efeitos dos acordos sobre as desigualdades a uma maior percentagem da mão-de-obra.

À luz dos impactos desproporcionais da crise da COVID-19 sobre as mulheres e dos riscos significativos de aumento das desigualdades existentes em seu detrimento, as políticas salariais são também meios essenciais para limitar os efeitos da crise sobre a diferença salarial entre homens e mulheres. Alcançar a igualdade de género e combater a discriminação de género no local de trabalho através de uma agenda transformadora são elementos-chave para a redução da desigualdade em geral. A Convenção sobre a Igualdade de Remuneração de 1951 (N.º 100) pretende promover a aplicação do princípio de igualdade de remuneração para os homens e mulheres para trabalho de igual valor. Adicionalmente, a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) de 1958 (N.º 111) apela à eliminação de toda a discriminação baseada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, no que diz respeito a todos os aspetos do emprego e atividade profissional, através do desenvolvimento concreto e progressivo da igualdade de oportunidades, por lei ou na prática.

Conforme é referido no objetivo 10.4 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, para reduzir as desigualdades é necessário combinar transferências da segurança social com políticas fiscais e salariais. Conforme foi demonstrado pelo presente relatório, embora salários mínimos mais adequados possam contribuir para a redução da desigualdade de rendimento, a magnitude do efeito é muitas vezes limitada. Esta questão deve-se ao facto de a desigualdade de rendimento ser influenciada por muitos fatores diferentes, não podendo ser reduzida de forma considerável através de uma só medida de política. A análise efetuada para o presente relatório indica que nos decis mais baixos da distribuição de rendimentos muitas pessoas estão desempregadas, subempregadas, a trabalhar na economia informal ou fora da população ativa. Esta situação sugere que uma redução decisiva da desigualdade requer intervenções combinadas e coordenadas que visem tanto a distribuição primária (rendimentos provenientes do emprego e capital) como a distribuição secundária (através de impostos e transferências), bem como a disponibilização de serviços públicos.



15

Políticas salariais adequadas como um “acelerador” dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Quando olhamos para 2030, embora a crise da COVID-19 tenha desacelerado e possa mesmo vir a eliminar progressos recentemente alcançados no âmbito da Agenda 2030 das Nações Unidas para o Desenvolvimento Sustentável, políticas salariais adequadas podem contribuir de forma significativa para o combate dos impactos negativos da COVID-19. A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (ONU 2015) refere com preocupação as “desigualdades crescentes” e as “enormes disparidades de oportunidades, riqueza e poder” que existem no mundo. A redução das desigualdades é assim identificada como um elemento central da Agenda 2030, sendo que este objetivo é refletido em vários ODS interrelacionados. As políticas salariais são explicitamente referidas no ODS 10, que apela a reduções progressivas da “desigualdade ao nível nacional e internacional”, incluindo através de “políticas fiscais, salariais e de proteção social”. Porém, a importância dos salários vai muito além deste Objetivo específico.

As políticas salariais influenciam ou estão relacionadas com múltiplos ODS. Embora exista uma ligação explícita com o ODS 10, os salários têm uma influência ou relação direta com, pelo menos, oito objetivos dos ODS em quatro Objetivos diferentes. A figura 15.1 e a caixa 15.1 ilustram algumas dessas ligações. Estas múltiplas ligações refletem a influência exercida pelos salários sobre os níveis de rendimentos e consumo dos agregados familiares e, por conseguinte, sobre os níveis de pobreza e desigualdade (conforme é demonstrado no presente relatório). Além disso, os salários podem moldar as escolhas dos agregados familiares e a capacidade dos pais investirem na educação dos seus filhos. Podem ser um elemento de discriminação contra as mulheres, influenciam a sustentabilidade das empresas e o crescimento económico e são ainda um fator de inclusão social, económica e política. Melhores políticas de salários podem também contribuir para o fim da fome, para a erradicação do trabalho infantil e para os objetivos de emprego da Agenda 2030.

Assim sendo, qualquer estratégia de desenvolvimento deve incluir políticas salariais adequadas. Embora o crescimento económico e o crescimento da produtividade sejam elementos centrais dos objetivos de desenvolvimento, as políticas salariais podem ajudar a converter essas melhorias na consecução de um conjunto mais alargado de ODS interrelacionados. A Caixa 15.1 ilustra as sinergias e as fortes ligações em ambos os sentidos (bem como os efeitos de feedback) que existem entre os vários Objetivos e metas. Políticas salariais adequadas podem contribuir para uma maior prosperidade, mais equidade e padrões de crescimento e desenvolvimento mais inclusivos. Contudo, para que isso seja possível, as políticas salariais têm de ser adaptadas ao contexto nacional através do diálogo social e do desenvolvimento institucional. Além disso, as políticas salariais devem assentar numa “abordagem baseada em direitos” de modo a garantir o acesso universal aos Objetivos e à sustentabilidade futura.

 Assim sendo, qualquer estratégia de desenvolvimento deve incluir políticas salariais adequadas.

► **Figura 15.1 Salários como um acelerador para alcançar os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**

17.1 Fortalecer a mobilização de recursos nacionais inclusive através do apoio internacional aos países em desenvolvimento, de modo a melhorar a capacidade nacional de cobrança de impostos e outras receitas.

17.3 Mobilizar recursos financeiros adicionais para os países em desenvolvimento a partir de múltiplas fontes.

1.1 e 1.2 Colocar uma maior percentagem da população mundial acima das linhas de pobreza internacionais e nacionais.

2.1 Erradicar a fome até 2030.

2.3 Duplicar a produtividade agrícola e os rendimentos dos pequenos produtores de alimentos.

4.1 Garantir que todas as crianças, independentemente do sexo, concluem um ensino primário e secundário gratuito, equitativo e de qualidade que lhes proporcione resultados de aprendizagem relevantes e eficazes

5.1 Erradicar todas as formas de discriminação contra as mulheres.

8.1 Manter de forma sustentável o crescimento económico *per capita*.

8.5 Atingir um emprego total e produtivo com condições de trabalho dignas para todos os homens e mulheres, incluindo jovens e pessoas com deficiência, bem como salários iguais para trabalho de igual valor.

9.2 Promover uma industrialização inclusiva e sustentável e aumentar significativamente a participação da indústria no emprego e produto interno bruto (PIB).

10.1 Alcançar e manter progressivamente o crescimento dos rendimentos nos 40% inferiores da população a uma taxa superior à média nacional.

10.2 Fortalecer e promover a inclusão social, económica e política de todos.

10.4 Adotar políticas, sobretudo políticas fiscais, salariais e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade.



► Caixa 15.1 Salários e os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

Os salários têm uma influência ou relação direta com oito metas dos ODS em, pelo menos, quatro Objetivos. Indiretamente, a mais de dez metas, sendo que o número real será muito provavelmente maior.

Exemplos de ligações diretas entre os salários e as metas dos ODS:

1.1 and 1.2 – Colocar uma maior percentagem da população mundial acima das linhas de pobreza internacionais e nacionais.

5.1 – Erradicar todas as formas de discriminação contra as mulheres.

8.1 – Manter de forma sustentável o crescimento económico *per capita*.

8.5 – Atingir um emprego total e produtivo com condições de trabalho dignas para todos os homens e mulheres, incluindo jovens e pessoas com deficiência, bem como salários iguais para trabalho de igual valor.

10.1 – Alcançar e manter progressivamente o crescimento dos rendimentos dos 40% da população mais pobre a uma taxa superior à média nacional.

10.2 – Fortalecer e promover a inclusão social, económica e política de todos, independentemente da idade, sexo, deficiência, raça, grupo étnico, origem, religião, estatuto económico ou qualquer outro estatuto.

10.4 – Adotar políticas, sobretudo políticas fiscais, salariais e de proteção social, e alcançar progressivamente uma maior igualdade.

Metas dos ODS indiretamente influenciados pelos salários:

2.1 – Erradicar a fome e garantir o acesso por todas as pessoas, em particular os pobres e as pessoas em situações vulneráveis, incluindo as crianças, a uma alimentação segura, nutritiva e suficiente durante todo o ano.

2.3 – Duplicar a produtividade agrícola e os rendimentos dos pequenos produtores de alimentos.

4.1 – Garantir que todas as crianças, independentemente do sexo, concluem um ensino primário e secundário gratuito, equitativo e de qualidade que lhes proporcione resultados de aprendizagem relevantes e eficazes.

8.6 – Reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego e que não frequentem sistemas de ensino ou de formação.

8.7 – Erradicar todas as formas de trabalho infantil.

8.8 – Proteger os direitos laborais e promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e os trabalhadores em situação de emprego precário.

8.10 – Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para encorajar e expandir o acesso aos serviços bancários, financeiros e de seguros para todos.

9.2 – Promover uma industrialização inclusiva e sustentável e aumentar significativamente o peso da indústria no emprego e no produto interno bruto (PIB), em linha com as circunstâncias nacionais, e duplicar a sua percentagem nos países menos desenvolvidos.

► 8 metas, 4 Objetivos

Embora exista uma ligação explícita com o ODS 10, os salários têm uma influência ou relação direta com, pelo menos, oito metas dos ODS em quatro Objetivos diferentes.

10.7 – Garantir uma migração e mobilidade das pessoas ordeira, segura, regular e responsável, inclusive através da implementação de políticas migratórias planejadas e bem geridas.

17.1 – Fortalecer a mobilização de recursos nacionais, inclusive através do apoio internacional aos países em desenvolvimento, de modo a melhorar a capacidade nacional de cobrança de impostos e outras receitas.

17.3 – Mobilizar recursos financeiros adicionais para os países em desenvolvimento a partir de múltiplas fontes.

Cada uma destas metas é operacionalizada através de um ou vários indicadores utilizados para monitorizar o progresso em direção aos ODS. Estes indicadores podem ser divididos em quatro grupos de acordo com a forma como estão relacionados com os salários:

- ▶ **Resultados:** Nestes casos, os salários são a medição do desempenho - ou seja, as alterações nos salários têm um impacto direto na evolução do indicador e o progresso ou consecução são indicados por dados referentes aos salários. Um exemplo é o indicador 10.4.1 “Parte (percentagem) do trabalho no PIB”.
- ▶ **Fatores:** Neste tipo de indicador, os salários são um meio para atingir a meta e influenciam diretamente o desempenho do indicador. Um exemplo é a meta 1.1 “Erradicar a pobreza extrema”: os salários aumentam o poder de compra dos agregados familiares, reduzindo a insuficiência

de rendimentos para a satisfação das necessidades básicas.

- ▶ **Contributos:** Estes indicadores são influenciados pelos salários através de um canal ou mecanismo adicional. Os exemplos incluem o indicador 4.3.1 “Taxa de atividade dos jovens e adultos em sistemas de educação formais e não formais e formação nos 12 meses anteriores” e o indicador 10.2.1 “Proporção de pessoas que vivem abaixo de 50% do rendimento mediano”. As subidas dos salários podem dar aos agregados familiares meios suficientes para que os pais consigam colocar os seus filhos na escola.
- ▶ **Processo:** São indicadores aos quais os salários estão ligados de forma recursiva. A evolução do indicador tem um impacto nos salários e as alterações nos salários também podem ser interpretadas como um subproduto ou consequência da evolução do indicador. Um exemplo é a meta 2.3 “Duplicar a produtividade agrícola e os rendimentos dos pequenos produtores de alimentos”. As subidas dos salários aumentam a procura nacional em áreas e produtos nos quais os pequenos produtores de alimentos exercem a sua atividade, permitindo-lhes cobrar preços que cobrem os custos de produção e geram lucros, melhorando assim os rendimentos. Se a produtividade agrícola aumentar, o poder de compra dos clientes locais, sobretudo dos trabalhadores por conta de outrem, irá também aumentar, fazendo subir a procura de bens.

Anexo I

► Crescimento do salário nominal e do salário real por país, 2015–19

Salários nominais

África

Nome do país	Moeda	2015	2016	2017	2018	2019	Moeda
Argélia	DZD	39 242	39 901	40 325	40 955		Office National des Statistiques
Benim	XOF	46 596					Institut National de la Statistique et de l'Analyse Economique
Botsuana	BWP					5126	ILOSTAT
República Centro-Áfricana	XAF	161 839	161 060	176 810			Institut Centrafricain des Statistiques et des Etudes Economiques et Sociales
Costa do Marfim	XOF	796 620					Institut National de la Statistique
Egito	EGP	3809	4082	4550	4784	5132	Agência Central do Egito para a Mobilização Pública e Estatística
Essuatíni	SZL		4573				ILOSTAT
Gana	GHS	884		689			Serviço de Estatística do Gana
Guiné	GNF					143 981	Ministério da Economia e das Finanças Ministério da Função Pública e da Reforma da Administração
Quênia	KES	49 524	52 389	55 753	59 994	64 854	Gabinete Nacional de Estatística do Quênia
Lesoto	LSL	2145	1899	1988	2069	2373	Gabinete de Estatística do Lesoto
Madagáscar	MGA	64 500					Gabinete Nacional de Estatística de Madagáscar
Maláui	MWK	103 083	108 333	125 000			Gabinete Nacional de Estatística do Maláui
Mali	XOF	64 631	70 076	69 596	73 226		ILOSTAT
Maurícia	MUR	25 368	27 626	29 462	30 809	31 866	Gabinete Nacional de Estatística da Maurícia
Marrocos	MAD	4910	5032	5104	5188		Caixa Nacional da Segurança Social
Namíbia	NAD		6759		7935		ILOSTAT
Nigéria	NGN	45 698	52 215	50 466			Gabinete Nacional de Estatística da Nigéria
Ruanda	RWF	50 923	57 306	56 983	57 878		Instituto Nacional de Estatística do Ruanda
Senegal	XOF		116 476	156 074			Ministério da Economia, das Finanças e do Plano
Seicheles	SCR				13 378		ILOSTAT
África do Sul	ZAR	16 957	18 035	19 650	20 884	21 958	Estatísticas da África do Sul
República Unida da Tanzânia	TZS	403 729					Gabinete Nacional de Estatística da Tanzânia
Togo	XOF			89 297			ILOSTAT
Tunísia	TND	1389	1581				Instituto Nacional de Estatística da Tunísia
Uganda	UGX			387 469			Gabinete de Estatística do Uganda
Zâmbia	ZMW					4010	Gabinete Central de Estatística da Zâmbia
Zimbabuê	USD					308	ILOSTAT

Continente americano

Nome do país	Moeda	2015	2016	2017	2018	2019	Fonte
Argentina	ARS		11 243	13 898	17 638	24 177	Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social
Belize	BZD	1199	1158	1198	1218		ILOSTAT
Estado Plurinacional da Bolívia	BOB	3160	3276	3372	3526	3627	ILO SIALC
Brasil	BRL	1879	2002	2103	2213	2304	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE)
Canadá	CAD	4126	4145	4229	4338	4456	Statistics Canadá
Colômbia	COP	1212616	1290862	1268917	1355017	1448509	SIALC da OIT
Costa Rica	CRC	579 249	613 977	632 926	645 022	669 281	Banco Central da Costa Rica
Cuba	CUP	687	740	767			Departamento de Estatística de Cuba
República Dominicana	DOP	15 309	17 128				Gabinete Nacional de Estatística
Equador	USD	561	570	567	574	612	SIALC da OIT
Salvador	USD	300	302	307			Ministério da Economia e Direção-geral de Estatística e Censos
Guatemala	GTQ	2186	2227	2182	2349	2377	Instituto Nacional de Estatística da Guatemala
Honduras	HNL	6403	6918	6799	6790	7490	Instituto Nacional de Estatística das Honduras
Jamaica	JMD	83 784					Instituto Nacional de Estatística da Jamaica
México	MXN	6580	6852	7120	7449	7828	Portal de Empleo do Serviço Nacional de Empleo do México
Nicarágua	NIO	8714	9292	10 239	10 757		Ministério do Trabalho da Nicarágua (MITRAB)
Panamá	PAB	1115	1238	1359	1422		Instituto Nacional de Estatística e Censos do Panamá
Paraguai	PYG	2264613	2278289	2404013	2511621	2586091	SIALC da OIT
Peru	PEN	1358	1452	1467	1510	1570	SIALC da OIT
Porto Rico	USD	2288	2284	2298	2401	2370	US Bureau of Labor Statistics
Trindade e Tobago	TTD	5561	5758				ILOSTAT
Estados Unidos	USD	3745	3818	3927	4058	4173	US Bureau of Labor Statistics
Uruguai	UYU	22 755	27 383	30 293	32 125	34 746	SIALC da OIT

Estados Árabes

Nome do país	Moeda	2015	2016	2017	2018	2019	Fonte
Barém	BHD	757	774	768	801		Autoridade Reguladora do Mercado de Trabalho do Barém
Jordânia	JOD	484	493	500	524		Departamento de Estatística da Jordânia
Kuwait	KWD	795	764	747			Gabinete Central de Estatística do Kuwait
Omã	OMR	643	696	703	673	705	Ministério da Economia Nacional de Omã
Catar	QAR	10568	10793	11099	11 121	11 183	Autoridade de Estatística do Catar
Arábia Saudita	SAR	6413					ILOSTAT

Ásia e Pacífico

Nome do país	Moeda	2015	2016	2017	2018	2019	Fonte
Bangladesh	BDT		12 915	12 016			Gabinete de Estatística do Bangladesh
Camboja	KHR	788 000	887 000	1 039 000			Instituto Nacional de Estatística
China	CNY	5169	5631	6193	6872	7542	Gabinete Nacional de Estatística da China
Fiji	FJD		752	652	797		Gabinete de Estatística das Ilhas Fiji
Hong Kong (China)	HKD	14 848	15 271	15 703	16 488	17 108	Departamento de Censos e Estatística de Hong Kong
Índia	INR	10 885	11 674	12 399	13 143		Ministério de Estatística e Implementação de Programas da Índia
Indonésia	IDR	2 069 306	2 552 962	2 742 621	2 829 130	2 913 897	Estatística da República da Indonésia
República Islâmica do Irão	IRR	7 693 583					Centro de Estatística do Irão
República da Coreia	KRW	3 300 091	3 424 726	3 518 155	3 696 314	3 818 727	Ministério do Trabalho da Coreia
República Democrática Popular do Laos	LAK			2 354 377			ILOSTAT
Macau (China)	MOP	13 805	14 150	14 580	15 330	15 880	Serviço de Estatística e Censos do Governo da Região Administrativa Especial de Macau
Malásia	MYR	2947	3112	3300	3596	3699	Departamento de Estatística da Malásia
Mongólia	MNT	808 000	861 900	944 500	1 002 900	1 124 300	Gabinete Nacional de Estatística da Mongólia
Mianmar	MMK	124 157		181 917	203 091	209 712	Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social
Paquistão	PKR	14 971			18 754		Governo do Paquistão, Departamento de Estatística
Filipinas	PHP	9752	10 325	10 691	11 407		Gabinete Nacional de Estatística das Filipinas
Singapura	SGD	4892	5074	5229	5410	5549	Statistics Singapura
Sri Lanka	LKR	24 139	27 091	29 691	31 554		Departamento de Censos e Estatística
Taiwan (China)	TWD	49 024	49 266	50 480	52 407	53 657	Estatísticas Nacionais da República da China (Taiwan)
Tailândia	THB	13 487	13 729	14 766	14 944	15 200	Gabinete Nacional de Estatística da Tailândia
Timor-Leste	USD		322				ILOSTAT
Vietname	VND	4 656 000	4 985 000	5 370 500	5 767 750	6 714 500	Gabinete Geral de Estatística do Vietname
Austrália	AUD	4946	5036	5135	5270	5406	Gabinete de Estatística da Austrália
Japão	JPY	333 300	333 700	333 800	336 700	338 000	Ministério da Saúde, Trabalho e Bem-Estar do Japão
Nova Zelândia	NZD	4403	4641	4775	4923	5031	Estatística da Nova Zelândia

Europa e Ásia Central

Nome do país	Moeda	2015	2016	2017	2018	2019	Fonte
Albânia	ALL	38 148	37 341	39 026	39 647		Instituto Nacional de Estatística da Albânia
Arménia	AMD	171 615	174 445	177 817	172 727	182 673	Serviço Nacional de Estatística da Arménia
Áustria	EUR	4280	4390	4460	4570	4690	Estatística da Áustria
Azerbaijão	AZN	467	500	529	545	635	Comité Nacional de Estatística da República do Azerbaijão
Bielorrússia	BYN	671	723	823	971	1091	Estatísticas Oficiais da República da Bielorrússia
Bélgica	EUR	3445	3489	3558	3627		Ministério da Economia da Bélgica
Bósnia-Herzegovina	BAM	1289	1301	1321	1363	1422	Agência de Estatística da Bósnia-Herzegovina
Bulgária	BGN	878	948	1037	1146	1274	Instituto Nacional de Estatística da Bulgária
Croácia	HRK	7978	8037	8304	8612	8766	Gabinete Central de Estatística da República da Croácia
Chipre	EUR	1883	1878	1891	1938	1979	Serviço de Estatística de Chipre
República Checa	CZK	27 811	29 061	31 109	33 684	36 336	Gabinete de Estatística da República Checa
Dinamarca	DKK	39 575	40 102	40 954	41 736	42 592	Estatística da Dinamarca
Estónia	EUR	1065	1146	1221	1310	1407	Estatística da Estónia
Finlândia	EUR	3333	3368	3395	3465	3527	Estatística da Finlândia
França	EUR	2533	2572	2628	2677	2723	Eurostat
Geórgia	GEL	900	940	999	1068	1129	Gabinete Nacional de Estatística da Geórgia
Alemanha	EUR	2761	2830	2902	2994	3088	Gabinete Federal de Estatística da Alemanha
Grécia	EUR	1598	1547	1564	1585	1607	Eurostat
Hungria	HUF	247 924	263 171	297 017	329 943		Gabinete Central de Estatística da Hungria
Islândia	ISK	440 000	484 000	516 000	536 000	554 000	Estatística da Islândia
Irlanda	EUR	3043	3077	3137	3239	3354	Gabinete Central de Estatística da Irlanda
Israel	ILS	9503	9724	10 095	10 584		Gabinete Central de Estatística de Israel
Itália	EUR	2171	2188	2196	2233	2251	Gabinete Nacional de Estatística da Itália
Cazaquistão	KZT	126 021	142 898	150 827	163 257	187 510	Agência de Estatística do Cazaquistão
Quirguistão	KGS	13 483	14 847	15 670	16 427		Comité Nacional de Estatística da República do Quirguistão
Letónia	EUR	818	859	926	1004	1076	Estatística da Letónia
Lituânia	EUR	921	998	1087	1201	1307	Estatística da Lituânia
Luxemburgo	EUR	4727	4772	4919	5078	5167	STATEC Luxemburgo
Malta	EUR	1399	1469	1517	1581	1637	Gabinete Nacional de Estatística de Malta
República da Moldávia	MDL	4538	4998	5587	6268		Gabinete Nacional de Estatística da Moldávia
Montenegro	EUR	725	751	765	766	773	Gabinete de Estatística de Montenegro
Países Baixos	EUR	2405	2436	2460	2508		Estatística dos Países Baixos
Macedónia do Norte	MKD	32 173	32 822	33 688	35 625	37 446	Gabinete Nacional de Estatística da República da Macedónia
Noruega	NOK	42 580	43 270	44 310	45 610	47 290	Estatística da Noruega
Polónia	PLN	3908	4052	4284	4590	4918	Gabinete Central de Estatística da Polónia
Portugal	EUR	1097	1108	1133	1170	1188	Gabinete de Estratégia e Planeamento
Roménia	RON	2555	2809	3223	4357	4853	Instituto Nacional de Estatística da Roménia
Federação da Rússia	RUB	34 030	36 709	39 167	43 724	47 867	Serviço Nacional de Estatística da Federação da Rússia

Nome do país	Moeda	2015	2016	2017	2018	2019	Fonte
Sérvia	RSD	61 145	63 474	65 976	68 629	75 814	Gabinete de Estatística da República da Sérvia
Eslováquia	EUR	883	912	954	1013	1092	Gabinete de Estatística da República Eslovaca
Eslovénia	EUR	1556	1585	1627	1682	1754	Gabinete de Estatística da República da Eslovénia
Espanha	EUR	1902	1898	1900	1919	1955	Instituto Nacional de Estatística de Espanha
Suécia	SEK	32 000	32 800	33 700	34 600	35 300	Estatística da Suécia
Suíça	CHF		7491		7603		Gabinete de Estatística da Suíça
Tajiquistão	TJS	879	962	1144	1234		Comité Nacional de Estatística do Tajiquistão
Turquia	TRY				3960		TurkStat
Turquemenistão	TMT	1263	1381	1403			Comité Nacional de Estatística do Turquemenistão
Ucrânia	UAH	4195	5183	7104	8865	10 497	Comité Nacional de Estatística da Ucrânia
Reino Unido	GBP	2198	2275	2331	2405	2475	UK National Statistics
Usbequistão	UZS		1 293 800	1 453 200	1 822 200	2 324 500	Comité Nacional de Estatística da República do Usbequistão

Salários reais

África

Nome do país	2015	2016	2017	2018	2019
Argélia	-1.0	-4.4	-4.3	-2.6	
Benim	2.1				
República Centro-Africana	1.3	-4.9	5.8		
Costa do Marfim	21.6				
Egito	-1.7	-2.8	-9.8	-13.0	-5.8
Quênia	-6.6	0.0	-2.6	3.2	2.3
Lesoto	20.9	-16.6	0.2	-0.6	8.3
Madagáscar	-1.1				
Maláui	4.9	-13.7	3.4		
Mali	-12.5	10.4	-2.4	3.4	
Maurícia	1.8	7.8	2.9	1.3	2.5
Marrocos	1.3	0.8	0.7	-0.2	
Moçambique	12.8	-1.1	-3.9	6.6	5.1
Namíbia	-3.9	-3.9	3.0	3.0	
Nigéria	-13.4	-1.2	-17.0		
Ruanda			7.3	-1.9	-1.9
Senegal			32.1		
África do Sul	2.1	-0.1	3.5	1.6	1.0
República Unida da Tanzânia	-4.6				
Tunísia	1.9	2.5	1.3	-1.2	
Uganda	16.2	1.4	-8.3		
Zimbabué	5.9	-1.4			

Continente americano

Nome do país	2015	2016	2017	2018	2019
Argentina			-1.6	-5.5	-11.2
Belize	-19.7	-4.0	2.3	1.4	
Estado Plurinacional da Bolívia	-3.1		0.1	2.3	1.1
Brasil	-1.3	-2.0	1.5	1.5	0.4
Canadá	0.7	-0.9	0.4	0.3	0.7
Chile	1.8	1.4	3.5	2.0	2.0
Colômbia	1.1	-1.0	2.3	1.1	0.8
Costa Rica	1.1	6.0	1.5	-0.3	1.6
República Dominicana	11.1	10.1	3.7	5.1	4.9
Equador	-0.1	-0.2	-1.0	1.5	6.1
Salvador	1.4	0.1	0.5		
Guatemala	-2.2	-2.4	-6.2	3.7	-2.9
Honduras	-0.4	-0.4	-5.4	-4.3	5.6
Jamaica	-2.3				
México	0.5	1.3	-2.0	-0.3	1.3
Nicarágua	2.8	3.0	6.1	0.1	
Panamá	6.9	10.1	6.1	6.5	
Paraguai	1.3	0.9	0.4	1.6	
Peru	0.1	3.2	-1.7	1.6	1.7
Porto Rico	2.1	0.1	-1.1	3.2	-1.2
Trindade e Tobago	-2.2	0.5			
Estados Unidos*	2.2	0.7	0.7	0.9	1.0
Uruguai	1.6	1.6	2.9	0.2	1.3

* Os números dos Estados Unidos são baseados no BLS CEU050 0000012

Estados Árabes

Nome do país	2015	2016	2017	2018	2019
Barém	-0.4	-0.5	-2.1	2.2	-1.5
Jordânia	1.2	2.7	-1.8	0.3	
Kuwait	4.2	-7.1	-0.6		
Território Palestino Ocupado	-1.4	2.7	1.9	8.8	4.9
Omã	7.3	7.1	-0.6	-5.1	3.9
Catar	-1.0	-0.5	2.4	0.0	0.9
Arábia Saudita	5.2				

Ásia e Pacífico

Nome do país	2015	2016	2017	2018	2019
Austrália	-0.1	0.6	0.0	0.7	1.0
Bangladesh	3.5	3.6	3.0	0.8	
Camboja	21.3	9.3	13.8		
China	6.7	5.5	5.9	7.0	5.6
Fiji			-16.2	17.5	
Hong Kong (China)	1.2	0.4	1.3	2.5	0.7
Índia	2.8	2.6	2.5	0.0	
Indonésia	-0.4	19.2	3.5	0.0	-0.2
República Islâmica do Irão	7.7	8.5	8.8		
Japão	0.3	0.2	-0.4	-0.1	-0.6
República da Coreia	2.7	2.8	0.8	3.5	2.8
Macau (China)	0.4	0.1	1.8	2.1	1.2
Malásia	4.0	3.4	2.2	7.9	1.8
Mongólia	-4.2	6.2	4.7	-1.4	2.8
Mianmar			13.3	5.4	-4.2
Nepal	0.7	2.4	5.5	3.4	5.9
Nova Zelândia	2.4	4.7	1.0	1.5	0.7
Paquistão	8.9	4.0	4.0	4.0	
Filipinas	1.1	4.6	0.7	1.4	
Singapura	4.0	4.3	2.5	3.0	1.9
Sri Lanka	15.5	7.9	2.8	1.9	
Taiwan (China)	3.1	-0.5	1.4	2.3	1.6
Tailândia	2.8	1.6	6.8	0.1	0.9
Timor-Leste	-23.2				
Vietname	4.8	4.3	4.1	3.7	12.4

Europa e Ásia Central

Nome do país	2015	2016	2017	2018	2019
Albânia	0.3	-3.4	2.5	-0.4	
Arménia	7.5	6.9	-0.5	-4.3	6.9
Áustria	1.3	1.6	-0.6	0.3	1.1
Azerbaijão	1.0	-4.8	-6.4	0.7	13.6
Bielorrússia	-2.3	-3.8	7.5	12.6	7.3
Bélgica	0.3	-0.5	-0.2	-0.4	1.0
Bósnia-Herzegovina	1.0	2.6	0.7	1.7	3.2
Bulgária	8.0	9.5	8.1	7.7	8.4
Croácia	0.8	1.8	2.2	2.2	3.0
Chipre	1.6	1.2	0.2	1.7	1.4
República Checa	3.4	3.8	4.5	6.0	5.2
Dinamarca	1.4	1.3	1.1	1.2	0.7
Estónia	5.9	6.8	2.8	3.7	4.8
Finlândia	0.9	0.7	0.0	0.9	0.6
França	2.1	0.8	0.1	-0.6	0.6
Geórgia	5.8	2.2	0.2	4.2	0.8
Alemanha	2.2	2.1	0.8	1.2	1.6
Grécia	0.2	1.4	-0.4	2.2	1.1
Hungria	4.4	5.7	10.3	8.3	
Islândia	5.1	8.2	4.8	1.2	0.5
Irlanda	1.2	1.3	1.7	2.5	2.3
Israel	2.6	2.9	3.6	4.0	
Itália	1.1	0.9	-1.0	0.4	0.1
Cazaquistão	-2.3	-1.1	-1.7	1.7	9.1
Quirguistão	3.1	9.7	2.3	3.2	3.1

Nome do país	2015	2016	2017	2018	2019
Letónia	6.7	4.9	4.8	5.7	4.1
Lituânia	6.1	7.6	5.1	7.8	6.3
Luxemburgo	2.8	0.7	1.4	1.6	0
Malta	2.0	4.1	2.0	2.4	1.9
República da Moldávia	1.0	3.0	4.9	8.9	10.1
Montenegro	-1.3	3.9	-0.5	-2.4	-0.2
Países Baixos	1.7	1.2	-0.3	0.3	
Macedónia do Norte	3.0	2.3	1.3	4.2	3.8
Noruega	-1.5	-1.9	0.5	0.2	1.4
Polónia	4.4	4.3	3.7	5.5	4.6
Portugal	-0.2	0.4	0.7	2.1	0.6
Roménia	10.2	11.8	12.8	8.0	8.8
Federação da Rússia	-9.4	0.8	2.9	8.5	4.6
Sérvia	-2.4	-1.7	0.9	3.9	8.4
Eslováquia	3.2	3.8	3.3	3.6	5.0
Eslovénia	0.9	2.3	0.4	2.1	2.9
Espanha	1.6	-0.1	-1.8	-0.6	1.2
Suécia	2.0	1.5	1.1	0.4	0.4
Suíça	1.5	1.1	-0.1	-0.4	0.5
Tajiquistão	7.7	0.2	-0.4	0.3	-2.6
Turquia	5.6	7.6	1.2	-0.4	2.3
Turquemenistão	2.0	5.4	-5.9		
Ucrânia	-20.2	9.0	19.1	12.5	9.8
Reino Unido	1.1	2.8	-0.2	0.7	1.1
Usbequistão			-1.4	6.7	11.2

Anexo II

► Informação sobre o salário mínimo para países individuais

País	Região	Moeda	Frequência	2015	2016	2017	2018	2019	Método de cálculo do valor do salário mínimo
Argélia	África	DZD	Mensal	18000	18000	18000	18000	18000	Um salário mínimo nacional
Angola		AOA	Mensal	15003	15003	16503.3	16503.3	21454	Nível salarial mínimo nacional
Benim		XOF	Mensal	40000	40000	40000	40000	40000	Um salário mínimo nacional
Botsuana		BWP	Por Hora	4.86	5.79	5.79	5.79	6.77	Taxa aplicável à maioria dos setores
Burkina Faso		XOF	Mensal	34664	34664	34664	34664	34664	Taxa SMIG no sistema SMIG/SMAG
Burundi		BIF	Diário	160	160	160	160	160	Taxa urbano
Cabo Verde		CVE	Mensal	11000	11000	11000	13000	13000	Um salário mínimo nacional
Camarões		XAF	Mensal	36270	36270	36270	36270	36270	Um salário mínimo nacional
República Centro-Africana		XAF	Mensal	35000	35000	35000	35000	35000	Taxa SMIG no sistema SMIG/SMAG
Chade		XAF	Mensal	60000	60000	60000	60000	60000	Taxa SMIG no sistema SMIG/SMAG
Comores		KMF	Mensal	55000	55000	55000	55000	55000	Um salário mínimo nacional
Congo		XAF	Mensal	90000	90000	90000	90000	90000	Um salário mínimo nacional
Costa do Marfim		XOF	Mensal	60000	60000	60000	60000	60000	Taxa SMIG no sistema SMIG/SMAG
República Democrática do Congo		CDF	Diário	1680	1680	1680	7075	7075	Um salário mínimo nacional
Guiné Equatorial		XAF	Mensal	117304	117304	117304	117304	117304	Um salário mínimo nacional
Essuatíni		SZL	Mensal	420	420	420	420	420	Taxa aplicada aos trabalhadores não qualificados
Gabão		XAF	Mensal	150000	150000	150000	150000	150000	Um salário mínimo nacional
Gâmbia		GMD	Diário	50	50	50	50	50	Um salário mínimo nacional
Gana		GHS	Diário	7.00	8.00	8.80	9.68	10.65	Um salário mínimo nacional
Guiné		GNF	Mensal	440000	440000	440000	440000	440000	Um salário mínimo nacional

País	Região	Moeda	Frequência	2015	2016	2017	2018	2019	Método de cálculo do valor do salário mínimo
Guiné-Bissau	ÁFRICA	XOF	Mensal	19030	19030	19030	19030	19030	Um salário mínimo nacional
Quênia		KES	Mensal	17200.03	17200.03	20296.04	21310.84	21310.84	Taxa aplicada aos operadores de máquinas nos municípios e concelhos de Mavoko, Riuru e Limuru
Lesoto		LSL	Mensal	1178	1178	1178	1178	1620	Nível salarial mínimo nacional
Liberia		USD	Diário	3.5	3.5	3.5	3.5	3.5	Taxa aplicada aos trabalhadores não qualificados
Líbia		LYD	Mensal	450	450	450	450	450	Um salário mínimo nacional
Madagáscar		MGA	Mensal	133013.4	144003	155523	168019	200000	Taxa SMIG no sistema SMIG/SMAG
Maláui		MWK	Mensal	14326	17880.2	25000	25000	25000	Um salário mínimo nacional
Mali		XOF	Mensal	28465	40000	40000	40000	40000	Taxa SMIG no sistema SMIG/SMAG
Mauritânia		MRO	Mensal	3000	3000	3000	3000	3000	Taxa SMIG no sistema SMIG/SMAG
Maurícia		MUR	Mensal	7100	7350	7550	8000	8500	Taxa aplicada aos estagiários antes da introdução do salário mínimo em 2018; Taxa aplicada aos trabalhadores não qualificados fora da zona franca industrial para a exportação
Marrocos		MAD	Mensal	2570.9	2570.9	2570.9	2570.9	2698.8	Taxa SMIG no sistema SMIG/SMAG
Moçambique		MZN	Mensal	4815	5200	5695	6620	7000	Taxa aplicada à indústria transformadora
Níger		XOF	Mensal	30047	30047	30047	30047	30047	Um salário mínimo nacional
Nigéria		NGN	Mensal	18000	18000	18000	18000	30000	Um salário mínimo nacional
Ruanda		RWF	Diário	100	100	100	100	100	Um salário mínimo nacional
Senegal		XOF	Mensal	36244	36244	36244	52500	55000	Taxa SMIG no sistema SMIG/SMAG
Seicheles		SCR	Por Hora	26.7	33.3	33.3	33.3	34.97	Taxa aplicada aos trabalhadores (por oposição aos trabalhadores ocasionais)
Serra Leoa		SLL	Mensal	500000	500000	500000	500000	500000	Um salário mínimo nacional
África do Sul		ZAR	Por Hora	15.47	16.41	17.66	18.90	20.00	Taxa aplicada aos trabalhadores de serviços de limpeza contratados "Area C" antes da introdução do salário mínimo em 2019
Sudão		SDG	Mensal	0.028	0.028	0.028	0.028	0.028	Um salário mínimo nacional
Togo		XOF	Mensal	35000	35000	35000	35000	35000	Taxa SMIG no sistema SMIG/SMAG
Tunísia		TND	Por Hora	1.67	1.67	1.76	1.87	1.87	Taxa SMIG no sistema SMIG/SMAG
Uganda		UGX	Mensal	6000	6000	6000	6000	6000	Um salário mínimo nacional
República Unida da Tanzânia		TZS	Mensal	115000	115000	115000	115000	115000	Taxa aplicada à indústria transformadora
Zâmbia		ZMW	Mensal	700	700	700	1050	1050	Taxa aplicada aos trabalhadores não qualificados (Grade I)

País	Região	Moeda	Frequência	2015	2016	2017	2018	2019	Método de cálculo do valor do salário mínimo
Antigua and Barbuda	CONTINENTE AMERICANO	XCD	Por Hora	8.2	8.2	8.2	8.2	8.2	Um salário mínimo nacional
Argentina		ARS	Mensal	5588	7560	8860	11 300	16875	Um salário mínimo nacional
Baamas		BSD	Semanal	210	210	210	210	210	Um salário mínimo nacional
Barbados		BBD	Semanal	250	250	250	250	250	Um salário mínimo nacional
Belize		BZD	Por Hora	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3	Um salário mínimo nacional
Est. Plurinacional da Bolívia		BOB	Mensal	1656	1805	2000	2060	2122	Um salário mínimo nacional
Brasil		BRL	Mensal	788	880	937	954	998	Nível salarial mínimo nacional
Canadá		CAD	Por Hora	10.3	10.5	10.75	11	11.15	Taxa mais baixa a nível provincial
Chile		CLP	Mensal	241000	257500	270000	288000	301000	Taxa para adultos (múltiplos valores por idade)
Colômbia		COP	Mensal	644350	689455	737717	781242	828116	Um salário mínimo nacional
Costa Rica		CRC	Mensal	283799.64	289828.62	293132.67	300255.79	309143.36	Taxa aplicada aos trabalhadores não qualificados
Domínica		XCD	Por Hora	4	4	4	4	4	Um salário mínimo nacional
República Dominicana		DOP	Mensal	7843	7843	9411.6	9411.6	10730	Taxa aplicada às pequenas empresas
Equador		USD	Mensal	354	366	375	386	394	Nível salarial mínimo nacional
Salvador		USD	Mensal	250.025	250.025	304.166	304.166	304.166	Taxa aplicada à indústria transformadora
Granada		XCD	Diário	35	35	35	35	35	Taxa aplicada à indústria transformadora
Guatemala		GTQ	Mensal	2394.4	2490.21	2643.21	2742.37	2742.40	Taxa aplicada à indústria transformadora
Guiana		GYD	Mensal	35000	35000	44200	44200	44200	Um salário mínimo nacional
Haiti		HTG	Diário	225	300	350	420	500	Segmento F, "Outras indústrias transformadoras" (para exportação)
Honduras		HNL	Mensal	7222.01	7619.20	7871.42	8243.74	8636.96	Taxa aplicada à indústria transformadora
Jamaica		JMD	Semanal	5600	6200	6200	7000	7000	Nível salarial mínimo nacional
México		MXN	Diário	70.10	73.04	88.36	88.36	102.68	Nível salarial mínimo nacional
Nicarágua		NIO	Mensal	4285.84	4680.24	5074.31	5615.75	5615.75	Taxa aplicada à indústria transformadora
Panamá		PAB	Por Hora	2.00	2.11	2.11	2.20	2.20	Taxa aplicada à indústria transformadora (pequenas empresas)
Paraguai		PYG	Mensal	1824055.6	1964507	2041123	2112562	2192839	Nível salarial mínimo nacional
Peru		PEN	Mensal	750	850	850	930	930	Um salário mínimo nacional
São Cristóvão e Neves		XCD	Semanal	360	360	360	360	360	Um salário mínimo nacional
São Vicente e Granadinas		XCD	Diário	40	40	40	40	40	Taxa aplicada à indústria transformadora

País	Região	Moeda	Frequência	2015	2016	2017	2018	2019	Método de cálculo do valor do salário mínimo
Suriname	CONTINENTE AMERICANO	SRD	Por Hora	4.29	5.22	6.14	6.14	8.40	Nível salarial mínimo nacional
Trindade e Tobago		TTD	Por Hora	15	15	15	15	17.5	Um salário mínimo nacional
Estados Unidos		USD	Por Hora	7.25	7.25	7.25	7.25	7.25	Nível salarial mínimo nacional
Uruguai		UYU	Mensal	10000	11150	12265	13430	15650	Um salário mínimo nacional
República Bolivariana da Venezuela		VES	Mensal	9.64818	27.0921	177.507	450000	11250000	Um salário mínimo nacional
Iraque	ESTADOS ÁRABES	IQD	Mensal	250000	250000	350000	400000	400000	Taxa aplicada aos trabalhadores não qualificados
Jordânia		JOD	Mensal	190	190	220	220	220	Valor geral nacional
Kuwait		KWD	Mensal			75	75	75	Valor do setor privado e petrolífero
Líbano		LBP	Mensal	675000	675000	675000	675000	675000	Um salário mínimo nacional
Omã		OMR	Mensal	325	325	325	325	325	Um salário mínimo nacional (apenas aplicável a cidadãos nacionais)
República Árabe Síria		SYP	Mensal	9765	9765	9765	9765	9765	Um salário mínimo nacional
Afganistão	ÁSIA E PACÍFICO	AFN	Mensal	5000	5000	5500	5500	5500	Sector privado não permanente
Austrália		AUD	Semanal	656.9	672.7	694.9	719.2	740.8	Nível salarial mínimo nacional
Bangladesh		BDT	Mensal	1500	1500	1500	1500	1500	Um salário mínimo nacional
Camboja		USD	Mensal	128	140	153	170	182	Salário mínimo na indústria têxtil, indústria do vestuário e indústria do calçado
China		RMB	Mensal	1250	1270	1400	1500	1500	Taxa I mais baixa a nível provincial
Ilhas Cook		NZD	Por Hora	6.25	6.25	7	7.25	7.6	Um salário mínimo nacional
Fiji		FJD	Por Hora	3.15	3.15	3.28	3.28	3.28	Nível salarial mínimo nacional
Índia		INR	Diário	160	160	176	176	176	Nível salarial mínimo nacional
Indonésia		IDR	Mensal	1100000	1237700	1337645	1454154	1570922	Taxa mais baixa a nível provincial
República Islâmica do Irão		IRR	Mensal	(not available)	9299310	9299310	11112690	15170000	Um salário mínimo nacional
Japão		JPY	Por Hora	693	714	737	761	790	Taxa mais baixa a nível provincial
Quiribáti		AUD	Por Hora		1.30	1.30	1.30	1.30	Taxa para negócios e empresas locais
República Democrática Popular do Laos		LAK	Mensal	900000	900000	900000	1100000	1100000	Um salário mínimo nacional
Malásia		MYR	Mensal	900	1000	1000	1000	1100	Taxa da Malásia Peninsular
Ilhas Marshall		USD	Por Hora	2	3	3	3	3	Um salário mínimo nacional
Mongólia		MNT	Mensal	192000	192000	240000	240000	320000	Um salário mínimo nacional
Mianmar		MMK	Diário	3600	3600	3600	4800	4800	Um salário mínimo nacional

País	Região	Moeda	Frequência	2015	2016	2017	2018	2019	Método de cálculo do valor do salário mínimo
Nepal	ÁSIA E PACÍFICO	NPR	Mensal	8000	8000	9700	13450	13450	Nível salarial mínimo nacional
Nova Zelândia		NZD	Por Hora	14.75	15.25	15.75	16.5	17.7	Taxa para adultos (múltiplos valores por idade)
Paquistão		PKR	Mensal	13000	14000	15000	15000	17500	Unskilled worker, Taxa mais baixa a nível provincial
Palau		USD	Por Hora	3.25	3.5	3.5	3.5	3.5	Um salário mínimo nacional
Papua New Guiné		PGK	Por Hora	3.36	3.5	3.5	3.5	3.5	Um salário mínimo nacional
Filipinas		PHP	Diário	250	260	265	280	280	Taxa mais baixa a nível provincial, non-agricultural
República da Coreia		KRW	Mensal	1166220	1260270	1352230	1573770	1745150	Um salário mínimo nacional
Samoa		WST	Por Hora	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	Taxa SMIG no sistema SMIG/SMAG
Solomon Islands		SBD	Por Hora	4	4	4	4	8	Taxa SMIG no sistema SMIG/SMAG
Sri Lanka		LKR	Mensal		12500	12500	12500	12500	Um salário mínimo nacional
Tailândia		THB	Diário	300	300	300	308	313	Taxa mais baixa a nível provincial
Timor-Leste		USD	Mensal	115	115	115	115	115	Um salário mínimo nacional
Vanuatu		VUV	Por Hora	170	170	170	200	220	Um salário mínimo nacional
Vietname		VND	Mensal	2150000	2400000	2580000	2760000	2920000	Lowest regional rate
Albânia	EUROPA E ÁSIA CENTRAL	ALL	Mensal	22000	22000	24000	24000	26000	Um salário mínimo nacional
Arménia		AMD	Mensal	55000	55000	55000	55000	55000	Um salário mínimo nacional
Azerbaijão		AZN	Mensal	105	105	116	130	250	Um salário mínimo nacional
Bielorrússia		BYN	Mensal	218	239	265	305	330	Um salário mínimo nacional
Bélgica		EUR	Mensal	1502	1531.93	1562.59	1562.59	1593.8	Um salário mínimo nacional
Bósnia-Herzegovina		BAM	Mensal		406	406	406	406	Minimum wage in Republika Srpska
Bulgária		BGN	Mensal	380	420	460	510	560	Um salário mínimo nacional
Chipre		EUR	Mensal	870	870	870	870	870	Taxa aplicada aos trabalhadores não qualificados
República Checa		CZK	Mensal	9200	9900	11000	12200	13350	Um salário mínimo nacional
Croácia		HRK	Mensal	3029.55	3120	3276	3439.8	3750	Um salário mínimo nacional
Estónia		EUR	Mensal	390	430	470	500	540	Um salário mínimo nacional
França		EUR	Mensal	1457.52	1466.62	1480.27	1498.47	1521.22	Um salário mínimo nacional
Geórgia		GEL	Mensal	40	40	40	40	40	Um salário mínimo nacional
Alemanha		EUR	Mensal	1440	1440	1498	1498	1557	Um salário mínimo nacional

País	Região	Moeda	Frequência	2015	2016	2017	2018	2019	Método de cálculo do valor do salário mínimo
Grécia	EUROPA E ÁSIA CENTRAL	EUR	Mensal	683.76	683.76	683.76	683.76	758.3	Um salário mínimo nacional
Hungria		HUF	Mensal	105000	111000	127500	138000	149000	Nível salarial mínimo nacional
Irlanda		EUR	Mensal	1461.85	1546.35	1563.25	1614	1656.2	Taxa para adultos (múltiplos valores por idade)
Israel		ILS	Mensal	4650	4825	5300	5300	5300	Um salário mínimo nacional
Cazaquistão		KZT	Mensal	21364	22859	24459	28284	42500	Um salário mínimo nacional
Quirguistão		KGS	Mensal	970	1060	1200	1662	1750	Um salário mínimo nacional
Letónia		EUR	Mensal	360	370	380	430	430	Um salário mínimo nacional
Lituânia		EUR	Mensal	325	380	380	400	555	Taxa aplicada aos trabalhadores não qualificados
Luxemburgo		EUR	Mensal	1922.96	1922.96	1998.59	1998.59	2089.75	Nível salarial mínimo nacional
Malta		EUR	Mensal	720.46	728.04	735.63	747.5	762	Taxa para adultos (múltiplos valores por idade)
Montenegro		EUR	Mensal	288.05	288.05	288.05	288.05	331.33	Um salário mínimo nacional
Países Baixos		EUR	Mensal	1507.8	1537.2	1565.4	1594.2	1635.6	Taxa para adultos (múltiplos valores por idade)
Macedónia do Norte		MKD	Mensal	13986	14563	17130	17370	17943	Nível salarial mínimo nacional
Polónia		PLN	Mensal	1750	1850	2000	2100	2250	Um salário mínimo nacional
Portugal		EUR	Mensal	589.17	618.33	649.83	676.67	700	Nível salarial mínimo nacional
República da Moldávia		MDL	Mensal	1000	1000	1000	1000	1000	Nível salarial mínimo nacional
Roménia		RON	Mensal	1050	1250	1450	1900	2080	Nível salarial mínimo nacional
Federação da Rússia		RUB	Mensal	5965	7500	7800	11163	11280	Nível salarial mínimo nacional
Sérvia		RSD	Mensal	28491.92	28378.89	30586.31	33355.21	36365	Um salário mínimo nacional
Eslovénia		EUR	Mensal	791	790.73	804.96	842.79	886.6	Um salário mínimo nacional
Espanha		EUR	Mensal	756.7	764.4	825.65	858.55	1050	Um salário mínimo nacional
Eslováquia		EUR	Mensal	380	405	435	480	520	Um salário mínimo nacional
Tajiquistão		TJS	Mensal	250	400	400	400	400	Um salário mínimo nacional
Turquia		TRY	Mensal	1273.50	1647	1777.50	2029.50	2558.40	Um salário mínimo nacional
Turquemenistão		TMT	Mensal	535	590	650	715	790	Um salário mínimo nacional
Ucrânia		UAH	Mensal	1378	1600	3200	3723	4173	Um salário mínimo nacional
Reino Unido		GBP	Por Hora	6.7	7.2	7.5	7.83	8.21	Nível salarial mínimo nacional
Usbequistão		UZS	Mensal	130240	149775	172240	202730	634880	Um salário mínimo nacional

SMAG = *salair minimum agricole garanti* (salário mínimo para trabalhadores agrícolas). SMIG = *salair minimum interprofessionnel garanti* (salário mínimo interprofissional).

Nota: As células em branco indicam que não existe qualquer salário mínimo até esta data. Para a Bielorrússia, Mauritânia, São Tomé e Príncipe e República Boliviana da Venezuela, os níveis de salário mínimo são exibidos na moeda principal mais recente para o período de 2015-19.

Anexo III

► Utilização de níveis de salário mínimo: Conceitos e definições

A Parte II, Capítulo 7, do relatório utiliza microdados específicos para cada país (tais como inquéritos à população ativa ou inquéritos integrados aos agregados familiares e trabalho) para estimar a distribuição dos ganhos do trabalho, estudar o valor relativo do nível (ou níveis) de salário mínimo específico(s) de um país e comparar esses valores relativos entre os países e regiões do mundo¹. Para que essas comparações possam ter lugar, algumas das variáveis utilizadas na análise têm de ser previamente sujeitas a uma conversão para permitir comparações corretas dos ganhos individuais dentro do mesmo país e os níveis de salário mínimo entre países. O presente anexo descreve as conversões realizadas para este efeito.

Conversão dos níveis de salário mínimo para estimativas mensais

Quando um país fixa um salário mínimo legal, o nível escolhido tem de basear-se em, pelo menos, um enquadramento de horas de trabalho. Por exemplo, no caso dos Estados Unidos, o critério de referência nacional é a hora, sendo que o valor federal atual corresponde a 7,25 US\$ por hora. Em Espanha, por outro lado, o critério de referência é o mês, sendo que o valor atual corresponde a 1.050 € por mês (ligeiramente menos do que um mês se considerarmos os 14 pagamentos mensais legalmente exigidos para cada ano), embora a legislação também estipule valores para aqueles que são pagos ao dia ou à hora. No México, o salário mínimo é fixado por dia de trabalho, correspondendo atualmente a 102,68 pesos mexicanos por dia.

Um dos objetivos principais do presente relatório consiste em comparar o nível de salário mínimo de cada país com as informações relativas aos rendimentos do trabalho fornecidas nos inquéritos. Em todos os 72 países para os quais, no relatório, foram utilizados dados de inquéritos, os inquiridos declararam rendimentos mensais, independentemente de serem trabalhadores por conta de outrem, empregadores ou trabalhadores por conta própria isolados. Para comparar os rendimentos dos trabalhadores por conta de outrem com o salário mínimo do país, convertemos os valores do salário mínimo para equivalentes mensais nos países onde o mês não é utilizado como referência para o salário mínimo. Esta conversão afeta seis países da nossa amostra, nomeadamente, Austrália, Canadá, México, Tunísia, Reino Unido e Estados Unidos. Ao passo que o salário mínimo é baseado numa semana de trabalho no Canadá e num dia de trabalho no México, para os restantes quatro países deste grupo o salário mínimo é definido por hora de trabalho. No caso da Austrália, multiplicámos o valor semanal por 52 (semanas por ano) e dividimos esse montante por 12 (meses por ano) para obter um salário mínimo mensal equivalente. Para os países que fixam os salários mínimos em taxa/hora, estimámos o montante mensal nacional utilizando a taxa diária, multiplicada pelo número semanal mediano de horas trabalhadas por trabalhadores a tempo completo, multiplicado por 52 e dividido por 12.²

¹ Consulte o Anexo V para obter uma visão geral das fontes de dados utilizadas no relatório.

² Nos cinco países onde o salário mínimo é fornecido de acordo com um valor horário, não existe um valor específico de “horas trabalhadas por semana” que possa ser considerado como o número legal para um trabalhador a tempo completo. Em vez disso, estes países oferecem um intervalo de valores para o trabalho que deve ser considerado como trabalho a tempo completo. Por exemplo, nos Estados Unidos, onde não existe qualquer definição legal do número de horas que constituem um trabalho a tempo completo, o Governo afirmou que, em média, um trabalho a tempo completo corresponde a cerca de 40 horas por semana (consulte <https://www.dol.gov/general/topic/workhours/full-time>). Na Tunísia, considera-se que um trabalho é a tempo completo se o número de horas trabalhadas por semana estiver entre 40 e 48 (consulte <https://www.oecd.org/employment/emp/Tunisia.pdf>). No caso do Canadá, o trabalho a tempo completo é definido como mais de 30 horas por semana. Para atender a todas estas definições “baseadas em intervalos” nas nossas estimativas, utilizámos os nossos microdados para estimar o número mediano de horas semanais trabalhadas pelos trabalhadores por conta de outrem que indicaram ter um trabalho a tempo completo nas respostas ao questionário. Desta forma, obtivemos um valor mediano 40 horas trabalhadas pelos trabalhadores a tempo completo no Canadá, no Reino Unido e nos Estados Unidos. Em contraste, na Noruega e na Tunísia os valores correspondentes são 38 e 48 horas, respetivamente.

Conversão dos rendimentos do trabalho dos trabalhadores por conta de outrem para ganhos mensais equivalentes a tempo completo

O número de horas trabalhadas pelos trabalhadores por conta de outrem varia significativamente, sendo que alguns trabalham a tempo parcial e outros a tempo completo ou até mais do que o tempo completo. Isso significa que os ganhos dos trabalhadores por conta de outrem não são comparáveis, a menos que sejam padronizados de acordo com um quadro comum de tempo de trabalho. Com a exceção dos dados para os países da Europa Ocidental (discutido seguidamente), em todos os restantes inquéritos, os inquiridos declararam os seus ganhos mensais juntamente com o número de horas normalmente trabalhadas durante uma semana. Utilizámos estas duas variáveis (ganhos mensais e horas trabalhadas por semana) para calcular aproximadamente o salário horário recebido pelos trabalhadores por conta de outrem. Para obter esse valor, multiplicámos as horas trabalhadas por semana por 52 (semanas por ano) e dividimos o resultado por 12 (meses por ano), em seguida, o montante mensal recebido foi dividido por esse valor.³

Após este processo, os trabalhadores por conta de outrem passam a ser comparáveis em termos dos seus ganhos horários, no entanto, conforme foi supra referido, o salário mínimo ao nível do país é normalmente especificado numa base mensal. Para comparar os ganhos individuais com o salário mínimo do seu país, temos de começar por construir a variável “ganhos mensais equivalentes a tempo completo”, que corresponde aos ganhos horários específicos individuais, multiplicados pelo número total esperado de horas trabalhadas por mês para um trabalhador a tempo completo. O número de horas supra referido é construído utilizando o valor mediano estimado de horas trabalhadas por semana entre os trabalhadores a tempo completo, multiplicado por 52 (semanas) e, em seguida, dividido por 12 (meses). Por exemplo, num país onde o número semanal mediano de horas trabalhadas pelos trabalhadores a tempo completo for 40, se um trabalhador receber 3.900 unidades de moeda local (UML) por mês enquanto trabalha, em média, cinco horas por semana, os seus rendimentos mensais equivalentes a tempo completo serão 31.200 UML. Em contraste, para um trabalhador que receba 3.900 UML por mês enquanto trabalha normalmente 50 horas por semana serão atribuídos rendimentos mensais equivalentes a tempo completo de 3.120 UML.

O procedimento utilizado para determinar os “ganhos mensais equivalentes a tempo completo” é ligeiramente diferente no caso dos dados dos países da Europa Ocidental incluídos no relatório. Para esses países, o relatório utiliza conjuntos de microdados do inquérito Estatísticas do Rendimento e das Condições de Vida na União Europeia (EU-SILC), que são conduzidos pelo Eurostat (consulte o Anexo V). O inquérito EU-SILC fornece os ganhos anuais de cada indivíduo, juntamente com o número de meses trabalhados por ano, e cada inquirido declarou igualmente se, num mês em particular, trabalhou a tempo completo ou parcial. Seguindo o método de Atkinson (Atkinson e Marlier 2010), derivámos os ganhos mensais equivalentes a tempo completo a partir dos ganhos anuais, através de uma reponderação dos meses a tempo parcial em equivalentes horários de meses a tempo completo. Por exemplo, se estimarmos que um mês de trabalho a tempo parcial é equivalente a 60% de um mês a tempo completo, quando uma pessoa tiver trabalhado 12 meses a tempo parcial ser-lhe-ão atribuídos corresponde a 7,2 meses de trabalho a tempo completo por ano. Noutro exemplo, se durante um ano uma pessoa tiver trabalhado oito meses a tempo completo e dois meses a tempo parcial, estando em situação de desemprego nos dois meses restantes, ser-lhe-á atribuído um equivalente de 9,2 meses de trabalho a tempo completo para esse ano. O fator de ponderação utilizado nestes cálculos baseia-se no rácio específico de género entre o número mediano de horas trabalhadas pelos trabalhadores a tempo parcial e completo.⁴ Quando a variável “número de meses trabalhados durante o último ano de calendário equivalentes a tempo completo” estiver construída, a

³ Infelizmente, os inquéritos muito raramente incluem uma pergunta sobre o número de semanas trabalhadas por mês. Assim sendo, realizámos uma aproximação deste valor em falta para 4,3, que corresponde ao número de semanas num ano dividido pelo número de meses num ano.

⁴ Um dos problemas da versão transversal do inquérito EU-SILC é a diferença de anos entre as características atuais do mercado de trabalho e os rendimentos declarados, incluindo os ganhos, que são baseados nos “valores do último ano de calendário”. Por exemplo, os dados mais recentes que foram publicados (2018) fornecem informações sobre os ganhos anuais de 2017, mas baseiam-se nas horas trabalhadas em 2018. Para a grande maioria dos inquiridos (cerca de 95% dos países do EU-SILC), esta diferença temporal não constitui um problema significativo, visto que declararam ter trabalhado no mesmo emprego durante o anterior ano de calendário. Ainda assim, é necessário pressupor que as características do mercado de trabalho de cada trabalhador (tais como as horas trabalhadas, os ganhos e condições contratuais) não sofreram alterações. Como resultado, podemos utilizar as horas trabalhadas por semana “atuais” para aproximação ao salário horário utilizando os ganhos médios mensais do ano anterior de calendário, ou seja, os ganhos anuais totais divididos pelo número de meses trabalhados. Contudo, esta questão levanta um problema, nomeadamente, as horas trabalhadas “atuais” não são representativas de todos os meses trabalhados pelos trabalhadores que declararam uma mistura de meses a tempo completo e parcial. Atkinson parte do pressuposto de que, embora o número de horas trabalhadas por uma pessoa possa sofrer alterações entre os anos, a distribuição de horas trabalhadas na população permanece mais ou menos constante ao longo do tempo (Atkinson e Marlier 2010, 219). Por conseguinte, o rácio entre a mediana de horas dos trabalhadores a tempo parcial e a mediana de horas dos trabalhadores a tempo completo deve igualmente permanecer constante. Este rácio oferece uma aproximação do valor (em termos de horas) de um mês a tempo parcial em relação ao valor de um mês a tempo completo. Tivemos igualmente em conta o facto de as mulheres e os homens diferirem no mercado de trabalho no que diz respeito às horas trabalhadas, sendo que as mulheres têm maiores probabilidades de trabalharem a tempo parcial do que os homens. Assim sendo, o rácio entre horas medianas de tempo completo e tempo parcial pode ser estimado separadamente para homens e mulheres em cada um dos países abrangidos pelo inquérito EU-SILC. Desta forma, obtivemos o rendimento mensal equivalente a tempo completo (ganhos anuais do trabalho divididos pelo meses de trabalho equivalentes a tempo completo) sem termos de pressupor que as horas atualmente declaradas oferecem uma boa aproximação de todas as horas trabalhadas durante o último ano de calendário.

mesma é aplicada como denominador ao total dos rendimentos do trabalho anuais declarados de modo a obter a variável “rendimentos do trabalho mensais equivalentes a tempo completo”.

Estimar o índice de Kaitz

O índice de Kaitz fornece uma medida relativa neutra no que diz respeito à moeda com a qual podemos avaliar o nível de salário mínimo num país em relação à distribuição de rendimentos do trabalho desse mesmo país. No presente relatório, construímos o valor do índice de Kaitz de cada país utilizando estimativas do valor mediano e do valor médio da distribuição de ganhos equivalentes a tempo completo, construída utilizando o processo supra referido. Todos os países foram sujeitos às regras que se seguem:

- ▶ Apenas os trabalhadores por conta de outrem foram considerados quando construímos a distribuição de rendimentos mensais equivalentes a tempo completo para estimar o valor médio e o valor mediano a partir dos quais o índice de Kaitz foi derivado. A exclusão dos restantes tipos de trabalhadores (sobretudo os trabalhadores por conta própria ou empregadores que declararam rendimentos regulares) deve-se ao facto de que o quadro legal dos salários mínimos apenas é aplicável aos trabalhadores por conta de outrem.
- ▶ O nível de salário mínimo é normalmente fixado como um valor bruto, mesmo se a aplicação do imposto sobre o rendimento, as contribuições para a segurança social e outras deduções impliquem que, eventualmente, os trabalhadores que ganham o salário mínimo ou salários próximos do mesmo possam em receber rendimentos líquidos disponíveis ligeiramente inferiores ao valor bruto fixado. Na maioria dos países de elevado rendimento (tais como os países europeus) dos nossos conjuntos de microdados, a variável “ganhos” é fornecida sem qualquer ambiguidade em termos brutos. Assim sendo, para esses países, a comparação entre ganhos e salário mínimo classifica corretamente os trabalhadores por conta de outrem face ao salário mínimo. Contudo, nos países de médio e baixo rendimento, os inquiridos são muitas vezes incitados a declarar os seus rendimentos em termos líquidos. Como tal, para todos esses países, as nossas estimativas são uma aproximação. A investigação realizada para o presente relatório mostra que podem existir diferenças substanciais entre os salários mínimos líquidos e brutos em alguns países.

Agrupar trabalhadores face ao salário mínimo

O relatório compara e analisa os trabalhadores por conta de outrem e as suas características agrupando-os de acordo com a distância entre o salário mínimo do seu país em termos mensais e os seus próprios rendimentos mensais do trabalho, baseados nos rendimentos mensais equivalentes a tempo completo, permitindo assim comparar todos os trabalhadores por conta de outrem independentemente do seu regime de horas de trabalho. Para efeitos de comparação em relação ao salário mínimo, os trabalhadores foram divididos em quatro grupos:

- ▶ Os trabalhadores abaixo do salário mínimo são aqueles cujos ganhos mensais equivalentes a tempo completo são iguais ou inferiores a 95% do nível de salário mínimo mensal do país.
- ▶ Os trabalhadores com o salário mínimo são aqueles cujos ganhos mensais equivalentes a tempo completo são superiores a 95% e iguais ou inferiores a 105% do nível de salário mínimo mensal do país.
- ▶ Os trabalhadores com o dobro do salário mínimo são aqueles cujos ganhos mensais equivalentes a tempo completo são superiores a 105% e iguais ou inferiores a 200% do nível de salário mínimo mensal do país.
- ▶ Os trabalhadores com mais do dobro do salário mínimo são aqueles cujos ganhos mensais equivalentes a tempo completo são superiores a 200% do nível de salário mínimo mensal do país.

Anexo IV

► Pressupostos e definições utilizados na análise do efeito dos salários mínimos sobre a desigualdade de rendimento dos agregados familiares

A Parte II, Capítulo 11, do relatório aplica diferentes cenários de salário mínimo para explorar o efeito das políticas de salário mínimo sobre os salários e a desigualdade de rendimento dos agregados familiares. As estimativas apresentadas dependem de tratamentos de dados específicos e da aplicação dos pressupostos descritos no presente anexo.

Ganhos do trabalho ao nível do agregado familiar

Os ganhos dos indivíduos são definidos como o rendimento gerado durante um mês em resultado da atividade principal remunerada no mercado de trabalho de um membro do agregado familiar que participa em atividades remuneradas. Quando a análise é centrada nos trabalhadores por conta de outrem, os ganhos incluem apenas os ganhos salariais provenientes do seu emprego principal. Contudo, quando as estimativas se referem aos ganhos de rendimentos do agregado familiar, incluem todos os ganhos salariais, bem como os rendimentos do trabalho dos empregadores e os ganhos obtidos por trabalhadores por conta própria (isolados), trabalhadores de cooperativas ou trabalhadores de unidades familiares.

Na maioria dos inquéritos à mão-de-obra realizados em todo o mundo, os trabalhadores por conta de outrem têm de declarar o número de empregos que têm (um, dois ou mais de dois). Na maior parte dos casos, a proporção de trabalhadores que têm mais do que um trabalho é inferior a 10% de todos os trabalhadores por conta de outrem, sendo que nos países de elevado rendimento é normalmente inferior a 5%. Quase todos os inquéritos pedem aos trabalhadores por conta de outrem que forneçam detalhes sobre os ganhos e outras características do seu “emprego principal”, mas não costumam pedir que os inquiridos declarem os ganhos ou as características de empregos secundários. Para estimar a distribuição salarial entre os trabalhadores por conta de outrem e comparar a mesma com o salário mínimo que prevalece no país, os ganhos do “emprego primário ou principal” constituem a variável mais adequada. Assim sendo, mesmo que estivessem disponíveis os rendimentos de empregos secundários ou de outros empregos, não foram incluídos nas nossas estimativas da distribuição salarial quando analisámos os salários dos indivíduos em relação à política de salário mínimo do país. Nos poucos países para os quais dispomos de dados sobre os ganhos secundários, os mesmos foram incluídos como parte dos “ganho do trabalho gerados ao nível do agregado familiar”, mas não foram incluídos como parte dos ganhos (mensais) gerados pelos trabalhadores por conta de outrem.⁵

⁵ Esta questão afeta apenas os dados dos países de médio e baixo rendimento. Nesses países, os inquiridos têm muitas vezes de declarar se têm empregos para além do seu emprego principal e quais são as características dessas outras atividades de trabalho. Em quase todos os casos, os trabalhadores por conta de outrem com um ou vários empregos secundários declararam que os mesmos eram trabalhos por conta própria, sendo que o número de horas normalmente trabalhadas nesses empregos era significativamente mais baixo do que o número de horas dedicadas ao seu emprego principal. Nos países em que os inquéritos fornecem o montante de ganhos obtidos de outros empregos para além do emprego principal do trabalhador por conta de outrem, mesmo que o emprego secundário assumia também a forma de emprego por conta de outrem, seria errado combinar todos os diferentes ganhos salariais num só montante. Isto porque as pessoas que trabalham para diferentes empregadores podem ter ganhos médios determinados por considerações diferentes no que diz respeito à política de salário mínimo prevalecente no país. Quando analisamos o nível de cumprimento do salário mínimo, temos de identificar claramente se a relação contratual entre um trabalhador e um empregador resulta em ganhos que cumprem a legislação relativa ao salário mínimo, em vez de identificarmos se o trabalhador acumula ganhos até ao salário mínimo através de vários empregos simultâneos. Além disso, nos países de médio e baixo rendimento, os trabalhadores classificados como trabalhadores formais no seu emprego principal são normalmente trabalhadores informais nos seus empregos secundários. Assim sendo, ter em conta os ganhos secundários iria também gerar uma maior confusão na análise na distinção entre trabalhadores formais e informais. No caso dos trabalhadores não por conta de outrem, o facto de trabalharem para si próprios ou para unidades propriedade das suas famílias implica que todos os seus ganhos (do seu emprego principal declarado ou de empregos secundários ou de outros empregos) são corretamente considerados como parte da totalidade dos ganhos recebidos durante um mês.

Por último, em pouquíssimos casos (que muitas vezes correspondem a um número estatisticamente insignificante nos dados), os trabalhadores por conta própria (isolados) e empregadores declararam montantes negativos como ganhos totais do agregado familiar. Optámos por excluir estes indivíduos (e todos os membros da sua família) para evitar a utilização de valores negativos na distribuição de rendimentos do trabalho ou na distribuição de rendimentos do agregado familiar.

Rendimentos dos agregados familiares

Os rendimentos dos agregados familiares incluem todos os rendimentos gerados ao nível do agregado familiar, nomeadamente, rendimentos do trabalho, mais-valias incluindo mais-valias de locação, remessas líquidas, estimativa monetária de bens e serviços produzidos no agregado, bem como pensões e transferências sociais recebidas por membros do agregado familiar. Os países europeus para os quais dispomos de dados (nomeadamente, dados do inquérito EU-SILC) oferecem informações muito detalhadas e exatas sobre cada componente dos rendimentos gerados ao nível do agregado familiar, tanto em termos brutos como líquidos. No caso dos países de médio e baixo rendimento, os agregados familiares têm muitas vezes de declarar componentes particulares dos rendimentos do agregado familiar (tais como remessas do estrangeiro, pagamentos em géneros ou uma aproximação monetária da sua produção doméstica). Contudo, nos países de médio e baixo rendimento, é normalmente solicitado à pessoa responsável por responder ao questionário ao nível do agregado familiar que declare aproximadamente os “rendimentos totais do agregados familiares para além dos rendimentos do trabalho” como um montante único. O facto de nem todos os inquéritos à mão-de-obra serem inquéritos ao agregado familiar dá origem a uma limitação significativa na quantidade de microdados que podem ser utilizados para analisar o efeito dos salários mínimos sobre os rendimentos do agregado familiar. Entre os 72 países para os quais estão disponíveis microdados (sendo que todos são úteis para a análise dos indivíduos enquanto trabalhadores por conta de outrem e da sua relação com o salário mínimo), apenas 42 inquéritos fornecem dados apropriados ao nível do agregado familiar que podem ser utilizados para aprofundar o estudo do impacto dos salários mínimos sobre a desigualdade de rendimento dos agregados familiares. De qualquer forma, estes 42 inquéritos permitem-nos estudar os salários mínimos e a desigualdade de rendimento dos agregados familiares na maioria das principais áreas geográficas do mundo, nomeadamente, África, Ásia, Europa e América Latina.

Todos os membros do agregado familiar com relações de parentesco ou afinidade com o representante do agregado familiar foram considerados como membros da família e são incluídos na análise. Por exemplo, cônjuges, filhos, netos, genros e noras do representante, entre outros, foram todos considerados como membros da mesma unidade de agregado familiar. Em contraste, os trabalhadores domésticos internos e outros indivíduos que vivem com o agregado familiar mas que não são parentes do representante do agregado familiar foram todos excluídos dos dados quando realizámos a análise ao nível do agregado familiar, embora tenham sido incluídos como trabalhadores independentes quando analisámos a distribuição salarial dos indivíduos ao nível do país. Decidimos excluir os indivíduos sem relações de parentesco ou afinidade com o representante do agregado familiar porque os seus rendimentos não fazem parte dos rendimentos totais acumulados pelo agregado familiar com que vivem, não sendo possível assumir que os indivíduos sem grau de parentesco partilham rendimentos e recursos da mesma forma que os membros da família. Tendo em conta que a nossa análise nesta área se dedica sobretudo ao estudo dos recursos dos agregados familiares enquanto unidades, e visto que os trabalhadores domésticos e hóspedes do agregado familiar são provavelmente membros de outros agregados familiares cujas características não foram captadas pelos dados, somos obrigados a excluí-los da nossa amostra quando analisamos os rendimentos dos agregados familiares.⁶

⁶ A proporção de membros não pertencentes ao agregado familiar é negligenciável nos inquéritos europeus e corresponde a menos de 2% nos países de médio e baixo rendimento. Poderíamos supor que, ao excluirmos os trabalhadores domésticos internos da nossa amostra, estaríamos a perder um setor importante dos participantes no mercado de trabalho que são muitas vezes afetados pelo incumprimento do salário mínimo. Porém, a verdade é que a proporção de trabalhadores domésticos internos captados pelos dados dos inquéritos é muitas vezes negligenciável e não é necessariamente representativa da população real de trabalhadores domésticos internos nos países inquiridos. Por exemplo, no caso do Chile, os dados sugerem que apenas 0,11% dos indivíduos representados nos dados são trabalhadores domésticos internos, o que corresponde a 0,33% dos trabalhadores por conta de outrem da amostra e 0,72% dos trabalhadores por conta de outrem do sexo feminino. Estes valores podem não ser representativos da proporção real de trabalhadores domésticos internos no Chile. Embora tenhamos excluído estes trabalhadores por conta de outrem quando analisámos os rendimentos do agregado familiar, os seus rendimentos deverão ser captados pelos dados nos valores agregados. Por exemplo, quando noutro agregado familiar o inquirido declara os rendimentos totais recebidos pelo agregado familiar e os mesmos incluem remessas provenientes de um membro do agregado familiar que trabalha e vive noutra casa.

A distribuição dos agregados familiares e indivíduos no espectro de rendimentos *per capita* do agregado familiar

Convertemos os rendimentos dos agregados familiares em rendimento *per capita* do agregado familiar para compararmos os agregados familiares no que diz respeito à capacidade de fazerem face às suas despesas (poder de compra ou nível de vida). Em vez de utilizarmos a dimensão real da família como denominador para a construção da variável “rendimento *per capita* do agregado familiar”, utilizámos um fator de conversão da dimensão da família que tem em conta as economias de escala que surgem quando várias pessoas vivem em conjunto, bem como o facto de as crianças do agregado familiar consumirem muitas vezes menos em termos de bens e serviços do que os adultos do mesmo agregado familiar. Seguindo a fórmula apresentada por Deaton e Zaidi (2002), derivámos o denominador calculando o rendimento *per capita* do agregado familiar como $E = (A + \alpha.K)\theta$. Nesta fórmula, A representa número de adultos no agregado familiar, K representa o número de crianças no agregado familiar, α representa as despesas associadas a uma criança em relação às despesas de um adulto e θ capta as economias de escala num agregado familiar específico. As nossas estimativas têm em conta as diferenças entre regiões económicas no valor relativo do consumo de uma criança e no valor das economias de escala obtidas pelos agregados familiares. Assim sendo, uma criança num país de elevado rendimento terá necessidades de despesa muito mais altas (em relação às necessidades de um adulto) do que uma criança num país de médio ou baixo rendimento. Da mesma forma, as economias de escala (poupanças obtidas através da partilha de bens e serviços em termos de um núcleo familiar) são mais altas nos países de elevado rendimento, onde os custos de habitação e outras despesas essenciais são superiores.⁷

Utilizámos o rendimento *per capita* do agregado familiar para ordenar os agregados familiares representados no inquérito em cada país, utilizando o agregado familiar como unidade de investigação (por oposição à ordenação dos indivíduos do agregado familiar utilizando os rendimentos *per capita* do agregado familiar). A diferença entre estas duas abordagens é subtil e merece uma explicação. Quando ordenamos os agregados familiares utilizando os rendimentos *per capita* do agregado familiar, cada decil da distribuição do rendimento *per capita* do agregado familiar contém exatamente 10% dos agregados familiares da população, ao passo que a proporção de indivíduos da população representados em cada decil poderá ser ligeiramente superior ou inferior ao valor de 10%. Quando analisamos a desigualdade de rendimento dos agregados familiares, não pretendemos comparar um valor “estático” entre os decis de indivíduos da população. Em vez disso, o objetivo consiste em explorar o efeito sobre o rendimento *per capita* do agregado familiar de várias alterações (simuladas) no salário mínimo. É por esse motivo que o agregado familiar passa a ser a unidade de investigação e a unidade que tem de ser comparada entre os decis. Quando ordenamos agregados familiares em vez de indivíduos, verificamos que cada um dos decis inferiores da distribuição contém normalmente cerca de 1% mais indivíduos do que os 10% esperados caso tivéssemos optado por ordenar os indivíduos, ao passo que cada um dos decis superiores contém ligeiramente menos do que os 10% esperados caso tivéssemos optado por ordenar os indivíduos. Esta situação deve-se ao facto de os agregados familiares com rendimentos mais baixos terem normalmente uma dimensão superior aos agregados familiares com rendimentos mais elevados. A meio da distribuição de rendimentos *per capita* do agregado familiar, os agregados familiares de cada um dos decis parecem conter aproximadamente 10% dos indivíduos da população, em sintonia com os dados relativos aos agregados familiares.⁸

Todas as nossas estimativas foram baseadas em valores ponderados utilizando os pesos de frequência fornecidos juntamente com todas as restantes variáveis dos conjuntos de microdados. No caso dos inquéritos EU-SILC, os microdados fornecem pesos transversais que são específicos para os indivíduos

⁷ Para obter mais informações sobre a medição dos rendimentos do agregado familiar *per capita*, consulte OIT (2014b, caixa A2).

⁸ A ordenação de agregados familiares (por oposição aos indivíduos) utilizando o rendimento *per capita* do agregado familiar tem a vantagem adicional de evitar a possibilidade de dois ou mais membros do mesmo agregado familiar serem incorretamente classificados em decis adjacentes mas diferentes quando os rendimentos *per capita* do agregado familiar se aproximam do limiar entre dois decis. Esta questão não constitui um problema quando pretendemos simplesmente estimar a desigualdade de rendimento dos agregados familiares comparando os decis, mas pode gerar dificuldades quando pretendemos simular alterações nos rendimentos dos agregados familiares como resultado de alterações nos salários dos seus membros e os membros do mesmo agregado familiar estão situados em decis diferentes (embora adjacentes).

e agregados familiares. Todos os restantes conjuntos de dados utilizados no relatório foram derivados dos inquéritos aos agregados familiares e fornecem pesos igualmente válidos para a ponderação da amostra de indivíduos e da amostra de agregados familiares, desde que os agregados familiares sejam unicamente selecionados quando analisamos os resultados ao nível do agregado familiar. Durante toda a análise, aplicámos pesos à nossa amostra para garantir que tanto os indivíduos como os agregados familiares constituem uma amostra representativa das populações subjacentes.

Quando analisámos os rendimentos do trabalho entre os trabalhadores por conta de outrem, incluímos apenas os indivíduos com idades entre os 16 e 70 anos, excluindo assim os membros mais jovens e mais velhos dos agregados familiares que podem não ser afetados por uma política de salário mínimo. Em vários países de médio e baixo rendimento, as crianças com idades iguais ou inferiores a 15 anos e os membros do agregado familiar acima dos 70 anos produzem rendimentos do trabalho. Como resultado, alguns destes países elaboram os seus inquéritos de modo a que crianças a partir dos 10 anos sejam questionadas sobre matérias relacionadas com a participação no mercado de trabalho. Esta situação não se verifica nos países europeus e noutros países de elevado rendimento, onde apenas os indivíduos com idades iguais ou superiores a 16 anos respondem a perguntas sobre atividades no mercado de trabalho.

Na nossa análise, recolhemos dados sobre os rendimentos obtidos por crianças e pessoas com mais de 70 anos como uma fonte de rendimento adicional, assim sendo, considerámos esses rendimentos como parte dos rendimentos do trabalho totais do agregado familiar. Contudo, evitámos incluir estes indivíduos na análise que simula os efeitos de alterações no salário mínimo ao nível do agregado familiar, sobretudo porque, em alguns países, a sua inclusão iria distorcer significativamente a nossa simulação no extremo inferior da distribuição de rendimentos do agregado familiar *per capita*.

Pressupostos e cenários de políticas de salário mínimo

A Parte II, Capítulo 11, aplica pressupostos para simular dois resultados considerados como desejáveis quando os países aplicam um salário mínimo legal. O primeiro consiste num cumprimento total do salário mínimo, de modo a que todos os trabalhadores por conta de outrem, formais e informais, recebam pelo menos o salário mínimo bruto correspondente às suas horas de trabalho habituais. O segundo corresponde a uma situação na qual todos os trabalhadores por conta de outrem obtêm, pelo menos, dois terços (67%) do salário mediano, que é estimado utilizando a distribuição de ganhos entre os trabalhadores por conta de outrem da população. O pressuposto de um salário mínimo equivalente a dois terços do salário mediano (do país) baseia-se no facto de os empregos de baixos salários serem normalmente definidos como os empregos que oferecem salários inferiores a dois terços do salário por hora bruto nacional mediano ou médio, utilizando o salário “por hora” para evitar inferir que o trabalho a tempo parcial tem necessariamente salários baixos.⁹ A comparação dos países utilizando este valor de referência comum de 67% do salário mediano encontra-se também em linha com a abordagem recentemente adotada pela UE, que procura alcançar a convergência dos salários mínimos. O princípio subjacente a este objetivo é a possibilidade de uma política regional comum sobre os salários mínimos fortalecer as ligações económicas e sociais entre países que partilham um mercado comum.¹⁰ Um dos argumentos ou preocupações normalmente discutidos quando um salário mínimo é implementado ou aumentado consiste numa possível subida do desemprego (sobretudo nos países de elevados rendimento) ou subida da informalidade (sobretudo nos países de médio e baixo rendimento). Para ter este aspeto em consideração nas nossas simulações, considerámos as perdas de emprego entre os trabalhadores por conta de outrem da nossa amostra para emular a perda de ganhos que pode ocorrer nos agregados familiares como consequência dos dois resultados do salário mínimo supra referidos. Assim sendo, com os dois resultados do salário mínimo, sendo que ambos podem causar uma perda de emprego, obtivemos quatro cenários diferentes. Os mecanismos por trás de cada um destes quatro cenários são explicados em seguida.

⁹ A interpretação de “salário baixo” segue a definição da OIT, que foi adotada por outras agências multilaterais, tais como a OCDE e o Eurostat, na elaboração das suas compilações estatísticas. Para obter mais informações, consulte Grimshaw (2011).

¹⁰ Consulte o documento da Comissão Europeia, publicado a 14 de janeiro de 2020, relativo à primeira fase da sua concertação com os sindicatos e organizações de empregadores europeus para assegurar salários mínimos justos para todos os trabalhadores da UE. Está disponível em: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/api/files/attachment/860459/Consultation_fair_minimum_wages.pdf.pdf (acedido a 22 de setembro de 2020).

Cenário 1. Cenário de cumprimento total sem perdas de emprego

- ▶ **Passo 1:** Em cada país, estimámos o salário mínimo horário correspondente ao salário mínimo. Para esse efeito, estimámos as horas medianas trabalhadas pelos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, identificando assim o número esperado de horas que um trabalhador a tempo completo teria de trabalhar para atingir o salário mínimo mensal a tempo completo. Utilizando este número mediano de horas, dividimos o salário mínimo mensal bruto pelo número mediano de horas de um trabalhador a tempo completo, multiplicámos por 52 (semanas) e dividimos por 12 (meses). Este processo oferece-nos uma aproximação do salário mínimo por hora.¹¹
- ▶ **Passo 2:** Estimámos o salário mínimo específico individual (SMEI) que corresponde ao número de horas trabalhadas por semana declaradas pelo trabalhador por conta de outrem, multiplicado pelo salário mínimo horário, multiplicado por 52 e dividido por 12. O valor resultante é o montante que um trabalhador por conta de outrem deve receber por hora, no mínimo, se o salário mínimo for cumprido.
- ▶ **Passo 3:** Aos trabalhadores por conta de outrem que recebem ganhos mensais inferiores ao seu SMEI é atribuído o valor do SMEI como o seu salário. Utilizando este valor, re-estimamos os rendimentos totais do agregado familiar e o rendimento *per capita* do agregado familiar para cada um dos agregados familiares da amostra.

A comparação entre as medidas de desigualdade com base no rendimento *per capita* do agregado familiar originais e nos rendimentos simulados utilizando o rendimento *per capita* num contexto de cumprimento total oferece uma estimativa da forma como o cumprimento total afeta a desigualdade de rendimento dos agregados familiares. É necessário efetuar duas observações adicionais sobre este cenário:

- ▶ Como já foi referido no presente relatório, em alguns países, os níveis de salário mínimo são elevados em relação à distribuição salarial geral. Essa situação verifica-se nos países com um valor elevado no índice de Kaitz, por exemplo, um valor acima do valor de referência de 67%. Nesses países, onde o incumprimento tende a ser elevado, sobretudo entre os trabalhadores por conta de outrem informais, seria mais realista partir do pressuposto que os trabalhadores recebem, pelo menos, um salário igual ao limiar do salário baixo. Assim sendo, nesses países, se um trabalhador por conta de outrem ganhar abaixo do salário mínimo especificado, partimos do pressuposto de que recebem um salário mensal igual a 67% do salário mediano por mês. Para esse efeito, estimamos o valor “específico individual” correspondente a 67% do salário mediano. Esse valor é construído estimando o salário horário mediano entre os trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e multiplicando o mesmo pelas horas trabalhadas por mês por cada indivíduo (horas trabalhadas por semana multiplicadas por 52 e divididas por 12), multiplicadas por 0,67.
- ▶ O processo explicado no ponto anterior apenas é aplicado aos países nos quais o salário mínimo tem um índice de Kaitz superior a 67%. Nesses países, alguns indivíduos classificados como “trabalhadores que recebem menos do que o salário mínimo” podem, na verdade, receber mais do que 67% do salário mediano. Por exemplo, suponhamos que existe um país com um salário mínimo mensal de 4.000 UML e um salário mediano de 3.600 UML. Os trabalhadores que recebem 3.500 UML por mês seriam classificados como tendo rendimentos abaixo do salário mínimo. Contudo, tendo em conta que o índice de Kaitz do país é 90%, a simulação iria atribuir-lhes um valor de 2.412 UML, que é inferior ao salário que efetivamente ganham por mês. Assim sendo, nos países onde o índice de Kaitz é superior a 67%, simulámos um cumprimento total do salário mínimo ao nível de “pelo menos um salário baixo” para os indivíduos que recebem rendimentos abaixo dessa meta, sendo que este grupo poderá ser menos numeroso do que o grupo de indivíduos originalmente classificados como estando numa situação de “incumprimento” do salário mínimo legal.

¹¹ No Canadá, na Tunísia e nos Estados Unidos, o salário mínimo já é expresso em valores horários, assim sendo, este passo não foi necessário para esses países.

Cenário 2. Cenário de cumprimento total com perdas de emprego resultantes do aumento dos custos de produção

Aumentar os rendimentos dos trabalhadores por conta de outrem de modo a que todos os trabalhadores por conta de outrem atinjam o salário mínimo estabelecido implica um aumento dos custos médios de produção. Embora não tenhamos acesso a essas informações ao nível das empresas, conseguimos obter uma aproximação da alteração na massa salarial total ao nível do país e utilizámos a mesma metodologia para simular possíveis efeitos sobre o emprego:

- ▶ **Passo 1:** Utilizando pesos de frequência na população, estimámos a massa salarial total com os níveis atuais de incumprimento.
- ▶ **Passo 2:** Tivemos em conta o salário mínimo num contexto de cumprimento total, conforme é descrito no cenário 1, e utilizámos os pesos de frequência correspondentes para estimar a massa salarial total sob condições de cumprimento total do salário mínimo (ou com uma meta para salário baixo).
- ▶ **Passo 3:** Comparando os montantes estimados nos passos 1 e 2, obtivemos um aumento estimado da massa salarial total. Por cada 10% de aumento da massa salarial total, pressupomos uma perda de emprego de 1% entre os trabalhadores por conta de outrem da amostra. A estes trabalhadores por conta de outrem selecionados aleatoriamente para simular uma perda de emprego foram atribuídos ganhos mensais iguais a zero. Utilizando esta atribuição de valores, reestimámos os rendimentos totais do agregado familiar e os rendimento *per capita* do agregado familiar.

Tal como sucedeu no cenário 1, a comparação entre as medidas de desigualdade com base nos rendimentos *per capita* originais do agregado familiar e nos rendimentos simulados utilizando os rendimentos *per capita* num contexto de cumprimento total oferece uma estimativa da forma como o cumprimento total afeta a desigualdade de rendimento dos agregados familiares. É novamente necessário efetuar duas observações:

- ▶ Selecionámos aleatoriamente os trabalhadores que podem perder os seus empregos até ao limite de 50% da distribuição salarial, independentemente das suas características de mercado de trabalho. Utilizámos uma análise de sensibilidade que selecionou consecutivamente desde os 30% inferiores até aos 50% inferiores em blocos de 10%. Não detetámos diferenças significativas nos rendimentos *per capita* do agregado familiar, embora no futuro fosse interessante ter em conta refinamentos adicionais em que as perdas de emprego ocorrem a níveis diferentes da distribuição salarial. A simulação poderia igualmente ter atribuído uma maior probabilidade de perda de emprego aos indivíduos que se encontram em situações de emprego mais vulneráveis (tais como trabalhadores com emprego temporário, trabalhadores por conta de outrem em situação de emprego informal, trabalhadores de pequenas empresas, etc.). Reconhecemos os potenciais novos ensinamentos se fossemos para além da única condição que foi aplicada (“uma probabilidade de perda de emprego igual para todos os indivíduos pertencentes à metade inferior da distribuição salarial”), no entanto, os nossos resultados têm implicações consideráveis para a conceção e avaliação de políticas apesar de utilizarmos uma estratégia de simulação tão simples.
- ▶ A atribuição aleatória da perda de emprego foi efetuada dando a todos os trabalhadores por conta de outrem pertencentes à metade inferior da distribuição salarial uma probabilidade idêntica de serem selecionados a partir de uma distribuição uniforme.

Cenário 3. Todos os trabalhadores por conta de outrem recebem um salário mínimo igual a 67% do salário mediano do país, sem perdas de emprego

Esta simulação estende a atribuição da categoria “salário baixo” a todos os trabalhadores de cada país analisado no relatório. Assim sendo, nos países em que o salário mínimo é inferior a 67% do salário mediano, foi atribuído o valor correspondente a 67% do salário mediano (tendo em conta o número de horas que cada pessoa trabalha por mês) a qualquer indivíduo cujo salário seja inferior a esse nível. É importante referir que, nos países onde o salário mínimo tem um índice de Kaitz superior a 67%, o cenário 3 é idêntico ao cenário 1. Esta situação ocorre sobretudo em alguns países de médio e baixo rendimento.

Cenário 4. Todos os trabalhadores por conta de outrem recebem um salário mínimo igual a 67% do salário mediano do país, assumindo-se as perdas de emprego como resultantes do aumento dos custos de produção

Tendo como ponto de partida os resultados obtidos no cenário 3, aplicámos o procedimento descrito no cenário 2 para estimar as perdas de emprego resultantes do aumento dos ganhos de todos os trabalhadores por conta de outrem para 67% do salário mediano, tendo sempre em conta as horas efetivamente trabalhadas em cada mês.

Anexo V

► Fontes de dados nacionais

País	Região	Último ano	Tipo de dados	Fonte de dados
Argentina	Continente americano	2015	Encuesta Permanente de Hogares	INE – dados mais recentes do repositório da OIT ou SIALC
Arménia	Europa e Ásia Central	2015	Inquérito à população ativa	Serviço Nacional de Estatística da República da Arménia, INSTAT
Austrália	Ásia e Pacífico	2018	Inquérito Household, Income and Labour Dynamics in Australia	Melbourne Institute of Statistics, University of Melbourne
Áustria	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Bangladesh	Ásia e Pacífico	2017	Inquérito à população ativa	Gabinete de Estatística do Bangladesh
Bélgica ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Est. Plurinacional da Bolívia ^a	Continente americano	2018	Encuesta de Hogares	INE – dados mais recentes do repositório da OIT ou SIALC
Brasil ^a	Continente americano	2018	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios	NSO – latest data from ILO repository or SIALC
Bulgária ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Camboja ^b	Ásia e Pacífico	2019	Inquérito à população ativa	INE – dados mais recentes do repositório da OIT
Camboja ^a	Ásia e Pacífico	2017	Inquérito sócio-económico	INE – dados mais recentes do repositório da OIT
Camarões ^a	Ásia e Pacífico	2014	Enquête Camerounaise Après des Ménages	INE – dados mais recentes do repositório da OIT
Canadá	Continente americano	2018	Inquérito nacional à população ativa	INE – dados do repositório da OIT
Cabo Verde	África	2015	Inquérito sobre o salário mínimo realizado numa colaboração entre a OIT e o Instituto Nacional de Estatística de Cabo Verde (INCEV)	OIT e INCEV
Chile ^a	Continente americano	2017	Encuesta Nacional de Empleo	INE – dados mais recentes do repositório da OIT ou SIALC
China	Ásia e Pacífico	2013	Projeto Chinês de Rendimentos do Agregado Familiar	Gabinete Nacional de Estatísticas da China
Colômbia	Continente americano	2018	Gran Encuesta Integrada de Hogares	INE – dados mais recentes do repositório da OIT
Costa Rica	Continente americano	2018	Encuesta Continua de Empleo	INE – dados mais recentes do repositório da OIT ou SIALC
Croácia ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Costa do Marfim ^a	África	2017	Enquête Nationale sur l'Emploi	INE – dados mais recentes do repositório da OIT
República Checa ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Dinamarca ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
República Dominicana	Continente americano	2018	Encuesta Continua de Fuerza de Trabajo	INE – dados mais recentes do repositório da OIT ou SIALC

País	Região	Último ano	Tipo de dados	Fonte de dados
Equador ^a	Continente americano	2019	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo	INE – dados mais recentes do repositório da OIT ou SIALC
Egito	África	2012	Inquérito Egypt Labour Market Panel	Economic Research Forum; Agência Central do Egito para a Mobilização Pública e Estatística
Estônia ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Finlândia ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
França ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Gâmbia	África	2018	Inquérito à população ativa	Gabinete de Estatística da Gâmbia
Grécia ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Guatemala ^a	Continente americano	2018	Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos	INE – dados mais recentes do repositório da OIT ou SIALC
Guiana ^a	Continente americano	2018	Inquérito à população ativa	INE – dados mais recentes do repositório da OIT ou SIALC
Honduras	Continente americano	2018	Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples	INE – dados mais recentes do repositório da OIT ou SIALC
Hungria ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Indonésia	Ásia e Pacífico	2016	Inquérito à população ativa	Gabinete Central de Estatística do Governo da Indonésia
Irlanda ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Itália ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Jordânia ^b	Arab States	2014	Inquérito à população ativa	INE – dados mais recentes do repositório da OIT
Letônia ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Lituânia ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Luxemburgo ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Madagáscar	África	2012	Inquérito nacional sobre o emprego e o setor informal	Instituto Nacional de Estatística, Ministério da Economia de Madagáscar
Maláui	África	2017	Inquérito à população ativa	Gabinete Nacional de Estatística do Maláui; Ministério do Trabalho
México	Continente americano	2018	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo	Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía de México
Mongólia ^a	Ásia e Pacífico	2016	Inquérito à população ativa	Gabinete Nacional de Estatística da Mongólia
Mianmar ^a	Ásia e Pacífico	2019	Inquérito à população ativa	INE – dados mais recentes do repositório da OIT
Namíbia	África	2016	Inquérito à população ativa	Agência de Estatística da Namíbia
Nepal	Ásia e Pacífico	2017	Inquérito à população ativa	Gabinete Central de Estatística
Países Baixos ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Níger ^a	África	2017	Enquête Nationale sur les Conditions de Vie des Ménages et l'Agriculture	INE – dados mais recentes do repositório da OIT

País	Região	Último ano	Tipo de dados	Fonte de dados
Noruega ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Paquistão	Ásia e Pacífico	2015	Inquérito à população ativa	Gabinete de Estatística do Paquistão
Filipinas	Ásia e Pacífico	2016	Inquérito à população ativa	Autoridade de Estatística das Filipinas
Polónia ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Portugal ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
República da Coreia	Ásia e Pacífico	2016	Inquérito Korean Labour and Income Panel Study	Korea Labour Institute
Roménia ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Federação da Rússia ^b	Europa e Ásia Central	2015	Inquérito sobre os rendimentos e a participação em programas sociais	Russian Federal State Statistics Service
Sérvia ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Serra Leoa	África	2014	Inquérito à população ativa	Governo de Serra Leoa
Eslovénia ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Espanha ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Sri Lanka	Ásia e Pacífico	2013	Inquérito à população ativa	Departamento de Censos e Estatística do Sri Lanka
Suécia ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
Suíça ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Gabinete de Estatística da Suíça
Tailândia	Ásia e Pacífico	2015	Inquérito à população ativa	Gabinete Nacional de Estatística da Tailândia, Governo da Tailândia
Tunísia	África	2014	Inquérito Tunisia Labour Market Panel Survey	Economic Research Forum; Instituto Nacional de Estatística da Tunísia
Turquia	Europa e Ásia Central	2017	Inquérito à população ativa	Instituto Nacional de Estatística da Turquia
Reino Unido ^a	Europa e Ásia Central	2017	EU-SILC	Eurostat
República Unida da Tanzânia ^a	África	2014	Inquérito integrado à população ativa	<i>National Bureau of Statistics</i>
Estados Unidos	Continente americano	2018	Inquérito Current Population Survey	<i>Bureau of Labor Statistics</i>
Ucrânia ^b	Europa e Ásia Central	2012	Inquérito à população ativa	Serviço Nacional de Estatística da Ucrânia
Uruguai ^a	Continente americano	2019	Encuesta Continua de Hogares	INE – dados mais recentes do repositório da OIT ou SIALC
Vietname ^a	Ásia e Pacífico	2016	Inquérito sobre o trabalho e emprego	Gabinete Geral de Estatística do Vietname, Ministério do Planeamento e Investimento do Vietname

EU-SILC: Estatísticas do Rendimento e das Condições de Vida na União Europeia. INE = instituto nacional de estatística. SIALC = Sistema de Informação e Análise do Trabalho para a América Latina e as Caraíbas.

Notas:

^a Fontes de dados utilizadas para simular o efeito do salário mínimo sobre a distribuição de rendimentos (consulte a Parte II, Capítulo 11).

^b Estes países não foram incluídos na estimativa do índice de Kaitz porque as informações disponíveis nos dados não podem ser utilizadas para atribuir aos trabalhadores por conta de outrem o seu salário mínimo correspondente.

Bibliografia

- Adams-Prassl, Abi, Teodora Boneva, Marta Golin, and Christopher Rauh. 2020. "COVID Inequality Project". Available at: <https://sites.google.com/view/covidinequality/home>.
- Aiham, Ahmed. 2020. "Parliament Deliberates on Setting Minimum Wages between MVR 4000–8500". *The Edition*, 9 June 2020.
- Alinaghi, Nazila, John Creedy, and Norman Gemmell. 2019. "The Redistributive Effects of a Minimum Wage Increase in New Zealand: A Microsimulation Analysis", Working Paper in Public Finance No. 02/2019. Wellington: Victoria University of Wellington, Victoria Business School.
- Arango, Carlos A., and Angelica Pachón. 2004. "Minimum Wages in Colômbia: Holding the Middle with a Bite on the Poor". Bogotá: Banco de la República.
- Arias, Omar, and Melanie Khamis. 2008. "Comparative Advantage, Segmentation and Informal Earnings: A Marginal Treatment Effects Approach", IZA Discussion Paper No. 3916. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Atkinson, Andrew. 2020. "UK Should Delay Minimum Wage Rise to Help Companies, Says Think Tank". *Bloomberg*, 25 March 2020.
- Atkinson, Anthony B., and François Bourguignon. 2015. "Introduction: Income Distribution Today". In *Handbook of Income Distribution*, Vol. 2, edited by Anthony B. Atkinson and François Bourguignon, xvii–lxiv. Amsterdam: Elsevier.
- , and Eric Marlier (eds). 2010. *Income and Living Conditions in Europe*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Bargain, Olivier, Karina Doorley, and Philippe Van Kerm. 2019. "Minimum Wages and the Gender Gap in Pay: New Evidence from the United Kingdom and Ireland". *Review of Income and Wealth* 65 (3): 514–539.
- Beramendi, Pablo, and David Rueda. 2014. "Inequality and Institutions: The Case of Economic Coordination". *Annual Review of Political Science* 17: 251–271.
- Berman, Yonatan. 2020. "The Distributional Short-Term Impact of the COVID-19 Crisis on Wages in the United States", MPRA Paper No. 100466. Munich: University Library of Munich.
- Boeri, Tito, Pietro Garibaldi, and Marta Ribeiro. 2010. "Behind the Lighthouse Effect", IZA Discussion Paper No. 4890. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Bonnet, Florence (ed.). Forthcoming. *Facts on Business Formality*. Geneva: ILO.
- Bosch, Mariano, and Marco Manacorda. 2010. "Minimum Wages and Earnings Inequality in Urban México". *American Economic Journal: Applied Economics* 2 (4): 128–149.
- Brussevich, Mariya, Era Dabla-Norris, and Salma Khalid. 2020. "Who Will Bear the Brunt of Lockdown Policies? Evidence from Tele-Workability Measures across Countries", IMF Working Paper No. 20/08. Washington, DC: International Monetary Fund.
- Cabo Verde, Ministry of the Economy, and ILO. 2017. *Proposta de Estratégia Nacional de Transição da Economia Informal à Formal em Cabo Verde: GETIF 2017–2020*.
- Cajner, Tomaz, Leland D. Crane, Ryan A. Decker, John Grigsby, Adrian Hamins-Puertolas, Erik Hurst, Christopher Kurz, and Ahu Yildirmaz. 2020. "The US Labor Market during the Beginning of the Pandemic Recession", Working Paper No. 2020-58. Chicago: University of Chicago, Becker Friedman Institute for Economics.
- Canada. 2020. "Hourly Minimum Wages in Canadá for Adult Workers: Ottawa", Minimum Wage Database. Available at: <http://srv116.services.gc.ca/dimt-wid/sm-mw/rpt2.aspx?GoCTemplateCulture=en-CA> [13 Sep. 2020].
- Canelas, Carla. 2014. "Minimum Wage and Informality in Ecuador", WIDER Working Paper No. 6/2014. Helsinki: United Nations University, World Institute for Development Economics Research.

- Card, David, and Alan B. Krueger. 1995. "Time-Series Minimum-Wage Studies: A Meta-Analysis". *American Economic Review* 85 (2): 238–243.
- Checchi, Daniele, and Cecilia García-Peñalosa. 2008. "Labour Market Institutions and Income Inequality". *Economic Policy* 23 (56): 602–649.
- Cheng, Michelle. 2020. "Will Covid-19 Finally Take the Idea of Work-Sharing Mainstream?". *Quartz*, 20 April 2020.
- Chile, National Statistics Institute. 2020. "Boletín complementario de la Escuesta de Remuneraciones y Costo de la Mano de Obra".
- Cornia, Giovanni Andrea. 2012. "Inequality Trends and Their Determinants: Latin America over 1990–2010", WIDER Working Paper No. 2012/09. Helsinki: United Nations University, World Institute for Development Economics Research.
- Costa Rica, Ministry of Finance. 2020. "Hacienda solicita a Procuraduría reconsiderar criterio sobre aumento salarial del sector público". 10 June 2020.
- Crust, Erin E., Mary C. Daly, and Bart Hobijn. 2020. "The Illusion of Wage Growth". *FRBSF Economic Letter* 2020(26): 01-05.
- Deaton, Angus, and Salman Zaidi. 2002. "Guidelines for Constructing Consumption Aggregates for Welfare Analysis", Living Standards Measurement Study Working Paper No. 135. Washington, DC: World Bank.
- De Soto, Hernando. 2002. "Law and Property outside the West: A Few New Ideas about Fighting Poverty". *Forum for Development Studies* 29 (2): 349–361.
- Dieppe, Alistair (ed.). 2020. *Global Productivity: Trends, Drivers, and Policies*. Washington, DC: World Bank.
- Dinkelman, Taryn, and Vimal Ranchhod. 2012. "Evidence on the Impact of Minimum Wage Laws in an Informal Sector: Domestic Workers in South Africa". *Journal of Development Economics* 99 (1): 27–45.
- Dube, Arindrajit. 2019. "Minimum Wages and the Distribution of Family Incomes". *American Economic Journal: Applied Economics* 11 (4): 268–304.
- Dubois, Hans, and Anna Ludwinek. 2015. *Access to Social Benefits: Reducing Non-Take-Up*. Dublin: Eurofound.
- Engbom, Niklas, and Christian Moser. 2018. "Earnings Inequality and the Minimum Wage: Evidence from Brasil", Opportunity and Inclusive Growth Institute Working Paper No. 7. Federal Reserve Bank of Minneapolis.
- Engelhardt, Gary V., and Patrick J. Purcell. 2018. "The Minimum Wage and Annual Earnings Inequality", CRR Working Paper No. 2018-7. Boston: Boston College, Center for Retirement Research.
- Ernst and Young Global. 2018. *Worldwide Personal Tax and Immigration Guide, 2018–19*.
- . 2019. *Worldwide Personal Tax and Immigration Guide, 2019–20*.
- Estupiñán, Xavier, Anoop Satpathy, and Bikash K. Malick. 2020. "Discussion Paper: Wage Code and Rules – Will They Improve the Welfare of Low-Paid Workers in India?", 18 August 2020. New Delhi: ILO Decent Work Technical Support Team for South Asia and Country Office for India.
- , and Mohit Sharma, M. 2020. "Job and wage losses in informal sector due to the COVID-19 lockdown measures in India", August 2020. Available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3680379 [15 Oct. 2020].
- Euronews. 2020. "Pandemia dita suspensão das negociações para subir salário mínimo", 16 April 2020.
- European Commission. 2020. "Fair Minimum Wages: Commission Launches Second-Stage Consultation of Social Partners". European Commission Representation in Cyprus [website], 10 June 2020.
- Fang, Tony, and Carl Lin. 2015. "Minimum Wages and Employment in China". *IZA Journal of Labor Policy* 4 (1): 1–30.
- Fasih, Tazeen, Harry A. Patrinos, and M. Najeeb Shafiq. 2020. "The Impact of COVID-19 on Labor Market Outcomes: Lessons from Past Economic Crises". *World Bank Blogs*, 20 May 2020.
- France, Ministry of Labour, Employment and Economic Inclusion. 2020a. "Situation sur le marché du travail durant la crise sanitaire au 7 juillet 2020". 8 July 2020.
- . 2020b. "L'emploi salarié". 11 June 2020. Available at: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/donnees/emploi-salarie>.

- Gamba, Laura. 2020. "Paraguay to Cut Public Sector Wages over COVID-19". *Anadolu Agency*, 31 March 2020.
- García-Escribano, Mercedes, and Chadi Abdallah. 2020. "Issues When Cutting Government Pay to Help Reshuffle Spending in a Crisis, Fiscal Affairs", IMF Special Series on Fiscal Policies to Respond to COVID-19.
- Gestión. 2020. "Ministra de Economía: 'No estamos en condiciones de comprometernos a un aumento del sueldo mínimo'". 16 April 2020.
- Gindling, T.H. 2018. "Does Increasing the Minimum Wage Reduce Poverty in Developing Countries?". *IZA World of Labor*.
- Grimshaw, Damian. 2011. "What Do We Know about Low-Wage Work and Low-Wage Workers? Analysing the Definitions, Patterns, Causes and Consequences in International Perspective", ILO Conditions of Work and Employment Series No. 28.
- Hallward-Driemeier, Mary, Bob Rijkers, and Andrew Waxman. 2017. "Can Minimum Wages Close the Gender Wage Gap?". *Review of Income and Wealth* 63 (2): 310–334.
- ILO (International Labour Office/Organization). 1944. *Declaration of Philadelphia*. International Labour Conference. 26th Session.
- . 2002. *Decent Work and the Informal Economy*, Report VI, International Labour Conference. 90th Session.
- . 2003. *Report of the Seventeenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24 November–3 December 2003*. ICLS/17/2003/4.
- . 2009. *Recovering from the Crisis: A Global Jobs Pact*. International Labour Conference. 98th Session.
- . 2013. *Domestic workers across the world: Global and regional statistics and the extent of legal protection*. Geneva.
- . 2014a. *Minimum Wage Systems: General Survey of the Reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135)*. ILC.103/III/1B.
- . 2014b. *Global Wage Report 2014/15: Wages and Income Inequality*. Geneva.
- . 2014c. *Transitioning from the Informal to the Formal Economy*. ILC.103/V/2.
- . 2015. *Indonésia: Trends in Wages and Productivity*. January 2015.
- . 2016. *Minimum Wage Policy Guide*. Geneva.
- . 2017. *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals*. Available at: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_604882/lang--en/index.htm.
- . 2018a. *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*, 3rd ed. Geneva.
- . 2018b. *Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps*. Geneva.
- . 2018c. *Índia Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth*.
- . 2019. *ILO Centenary Declaration for the Future of Work*. International Labour Conference. 108th Session.
- . 2020a. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Sixth edition*, briefing note, 23 Sep. (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_755910/lang--de/index.htm [15 Oct. 2020].
- . 2020b. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Third edition*, briefing note, 29 Apr. (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_743146.pdf [24 Aug. 2020].
- . 2020c. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fifth edition*, briefing note, 30 June (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_749399/lang--en/index.htm [24 Aug. 2020].
- . 2020d. *Impact of lockdown measures on the informal economy*, brief, April (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/briefingnote/wcms_743523.pdf [3 Oct. 2020].

- . 2020e. *Working from home: Estimating the worldwide potential*, briefing note, 7 May (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/topics/non-standard-employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm [24 Aug. 2020].
- . 2020f. *Protecting migrant workers during the COVID-19 pandemic: Recommendations for policymakers and constituents*, policy brief, 30 Apr. (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_743268/lang--en/index.htm [24 Aug. 2020].
- . 2020g. *ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Fourth edition*, briefing note, 27 May (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/briefingnote/wcms_745963.pdf [24 Aug. 2020].
- . 2020h. *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs* (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_737657.pdf [21 Aug. 2020].
- . 2020i. *Impact of the COVID-19 crisis on loss of jobs and hours among domestic workers*, factsheet, June (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/publications/factsheets/WCMS_747961/lang--en/index.htm [3 Oct. 2020].
- . 2020j. *Temporary wage subsidies*, factsheet, 22 May (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/global/topics/wages/publications/WCMS_745666/lang--en/index.htm [24 Aug. 2020].
- . 2020k. *Will COVID-19 impair the availability and quality of labour statistics?* (Geneva). Available at: <https://ilostat.ilo.org/will-covid-19-impair-the-availability-and-quality-of-labour-statistics/> [18 Sep. 2020].
- . 2020l. *COVID-19 impact on the collection of labour market statistics*, ILOSTAT, 11 May (Geneva). Available at: <https://ilostat.ilo.org/topics/covid-19/covid-19-impact-on-labour-market-statistics/> [12 Sep. 2020].
- . 2020m. *Dismantling the kafala system and introducing a minimum wage mark: New era for Qatar labour market*, press release, 30 Aug. (Geneva). Available at: https://www.ilo.org/beirut/projects/qatar-office/WCMS_754391/lang--en/index.htm#:~:text=Additional%20legislation%2C%20Law%20No.%2017,publiation%20in%20the%20Official%20Gazette [17 Sep. 2020].
- . 2020n. *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*. ILC.109/III(A).
- , JCC, and Ethiopoll. 2020. *Rapid labour force survey of COVID-19 impact in Ethiopia*, August.
- IMF (International Monetary Fund). 2020a. *World Economic Outlook Update, October 2020: A Long and Difficult Ascent*. Washington, DC.
- . 2020b. “Fiscal Monitor Database of Country Fiscal Measures in Response to the COVID-19 Pandemic”. Available at: <https://www.imf.org/en/Topics/imf-and-covid19/Fiscal-Policies-Database-in-Response-to-COVID-19>.
- Immervoll, Herwig. 2007. “Minimum Wages, Minimum Labour Costs and the Tax Treatment of Low-Wage Employment”, IZA Discussion Paper No. 2555. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Índia, Ministry of Finance. 2020. *Economic Survey 2019–20*.
- Ioakimoglou, Elias, and Eva Soumeli. “Low-Wage Workers and the ‘Working Poor’”. Eurofound. 16 September 2002.
- ISSA (International Social Security Association). n.d. “Country Profiles”. Available at: <https://ww1.issa.int/country-profiles>.
- ITUC (International Trade Union Confederation). 2020. *ITUC global COVID-19 survey* (Brussels). Available at: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/200603_ituc_covid-19_globalsurveyreport_en.pdf [15 Oct. 2020].
- Jaumotte, Florence, and Carolina Osorio Buitron. 2015. “Inequality and Labor Market Institutions”, IMF Staff Discussion Note No. SDN/15/14.
- Jha, Somesh. 2020. “Punjab Drops Hike in Minimum Wage, Says Situation ‘Not Appropriate’”. *Business Standard*, 12 May 2020.
- Karakitsios, Alexandros, and Manos Matsaganis. 2018. “Minimum Wage Effects on Poverty and Inequality”, Department of International and European Economic Studies Working Paper No. 18-01. Athens: Athens University of Economics and Business.

- Kristensen, Nicolai, and Wendy Cunningham. 2006. "Do Minimum Wages in Latin America and the Caribbean Matter? Evidence from 19 Countries", World Bank Policy Research Working Paper No. 3870.
- Lee, David S. 1999. "Wage Inequality in the United States during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?". *The Quarterly Journal of Economics* 114 (3): 977–1023.
- Levin-Waldman, Oren M., and Paul Lerman. 2017. "Is the Minimum Wage an Effective Response to Income Inequality?". *Challenge* 60 (6): 574–595.
- Li, Shi, and Xinxin Ma. 2015. "Impact of Minimum Wage on Gender Wage Gaps in Urban China". *IZA Journal of Labor and Development* 4.
- Lin, Carl, and Myeong-Su Yun. 2016. "The Effects of the Minimum Wage on Earnings Inequality: Evidence from China", IZA Discussion Paper No. 9715. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Litwin, Benjamin S. 2015. "Determining the Effect of the Minimum Wage on Income Inequality". Gettysburg: Gettysburg College.
- Majchrowska, Aleksandra, and Paweł Strawiński. 2018. "Impact of Minimum Wage Increase on Gender Wage Gap: Case of Poland". *Economic Modelling* 70 (C): 174–185.
- Maloney, William, and Jairo Mendez. 2004. "Measuring the Impact of Minimum Wages: Evidence from Latin America". In *Law and Employment: Lessons from Latin America and the Caribbean*, edited by James J. Heckman and Carmen Pagés, 109–130. Chicago: University of Chicago Press.
- Marinakís, Andrés, and Carmen Bueno. 2014. "Incumplimiento con el salario mínimo: ¿culpa del nivel o debilidad institucional?". In *Incumplimiento con el salario mínimo en América Latina: El peso de los factores económicos e institucionales*, edited by Andrés Marinakis, 13–59. ILO.
- Marx, Ive, Sarah Marchal, and Brian Nolan. 2012. "Mind the Gap: Net Incomes of Minimum Wage Workers in the EU and the US", IZA Discussion Paper No. 6510. Bonn: Institute of Labor Economics.
- Miadh. 2020. "This Is Not the Time for Minimum Wage: Qasim". 18 March 2020.
- Militaru, Eva, Madalina Ecaterina Popescu, Amalia Cristescu, and Maria Denisa Vasilescu. 2019. "Assessing Minimum Wage Policy Implications upon Income Inequalities: The Case of România". *Sustainability* 11 (9).
- Montes, Lorena Amurrio. 2020. "Incremento salarial se tratará luego de la pandemia". *Los Tiempos*, 1 May 2020.
- Neumark, David, and William L. Wascher. 2008. *Minimum wages*. The MIT Press, Cambridge, Massachusetts.
- New Zealand, Inland Revenue. n.d. "Independent Earner Tax Credit (IETC)". Available at: <https://www.ird.govt.nz/income-tax/income-tax-for-individuals/individual-tax-credits/independent-earner-tax-credit-ietc>.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2007. *Taxing Wages 2005/2006. Special Feature: The Tax Treatment of Minimum Wages*. Paris.
- . 2019a. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. Paris.
- . 2019b. *Taxing Wages 2017–2018. Special Feature: The Taxation of Median Wage Earners*. Paris.
- . 2020a. "Further empirical evidence on COVID-19 SME impact". In *Coronavirus (COVID-19): SME Policy Responses*, 8–11. Updated on 15 July 2020.
- . 2020b. *Tax and Fiscal Policy in Response to the Coronavirus Crisis: Strengthening Confidence and Resilience*. Version: 19 May 2020.
- . 2020c. *OECD Employment Outlook 2020: Worker Security and the COVID-19 Crisis*. Paris.
- , and ILO. 2019. *Tackling Vulnerability in the Informal Economy*, Development Centre Studies. Paris: OECD Publishing.
- PwC (PricewaterhouseCoopers). 2019. "Individual Income Tax Parameters 2019", Tax Bulletin No. 2019/3.
- . n.d. "Worldwide Tax Summaries Online". Available at: <https://taxsummaries.pwc.com/>.
- Rama, Martin. 2001. "The Consequences of Doubling the Minimum Wage: The Case of Indonesia". *Industrial and Labor Relations Review* 54 (4): 864–881.
- Santiago, Silas, Mauro Oddo Nogueira, Sandro Sacchet de Carvalho, and Judith van Doorn. 2019. *Simples Nacional: Monotax Regime for Own-Account Workers, Micro and Small Entrepreneurs – Experiences from Brazil*. ILO.

- Scigliuzzo, Davide, Josh Saul, Shannon D. Harrington, Claire Boston, and Demetrios Pogkas. 2020. "The Covid Bankruptcies: Poke Joints to Stein Mart". *Bloomberg*, 9 July 2020.
- Segal, Stephanie, and Dylan Gerstel. 2020. "Breaking Down the G20 Covid-19 Fiscal Response: June 2020 Update". Center for Strategic and International Studies *[website]*, 2 July 2020.
- Sindicato Empleados de Comercio de Junín. 2020. "Convenio de emergencia por suspensión de actividades para el sostenimiento de los puestos de trabajo y la actividad productiva". Sindicato Empleados de Comercio de Junín *[website]*, 6 May 2020.
- Small, Zane. 2020. "Jacinda Ardern Rules Out Delaying Minimum Wage Increase amid COVID-19 Economic Pressure". *Newshub*, 9 March 2020.
- South Asia Monitor. 2020. "Minimum Wage to Come into Effect by End of 2021 in the Maldives". 26 August 2020.
- Souza, Paulo Renato, and Paulo Eduardo Baltar. 1980. "Salário mínimo e taxa de salários no Brasil – réplica." *Pesquisa e Planejamento Econômico* 10 (3): 1045–1058.
- Stewart, Franças. 2005. "Horizontal Inequalities: A Neglected Dimension of Development". In *Wider Perspectives on Global development*, edited by United Nations University World Institute for Development Economics Research, 101–135. London: Palgrave Macmillan.
- Switzerland, Federal Council. 2020. "Coronavirus: Federal Council to Ease Further Measures from 11 May". 29 April 2020.
- UN (United Nations). 2015. General Assembly resolution 70/1, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, A/RES/70/1.
- United Kingdom, Office for National Statistics. 2020. "Business Impacts of COVID-19 Survey (BICS) Results". Available at: <https://www.ons.gov.uk/economy/economicoutputandproductivity/output/datasets/businessimpactofcovid19surveybicsresults>.
- United States,, US Bureau of Labor Statistics. 2020. "How Many Workers Are Employed in Sectors Directly Affected by COVID-19 Shutdowns, Where Do They Work, and How Much Do They Earn?". *Monthly Labor Review*, April 2020.
- United States, US Department of Agriculture, National Finance Center. 2019. "Taxes 19-13, California State Income Tax Withholding". Available at: https://www.nfc.usda.gov/Publications/HR_Payroll/Taxes/Bulletins/2019/TAXES-19-13.htm?taxmap=true.
- UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women). 2020. *Addressing the Impacts of the COVID-19 Pandemic on Women Migrant Workers*, guidance note.
- Wathan, Min. 2020. "Myanmar Minimum Wage Decision Faces Three-Month Delay". *Myanmar Times*, 20 May 2020.
- World Bank. 2020a. *Commodity Markets Outlook: Implications of COVID-19 for Commodities*. April 2020.
- . 2020b. *Projected Poverty Impacts of COVID-19 (Coronavirus)*, brief. 8 June 2020.
- . 2020c. *Debt Service Suspension and COVID-19*, factsheet. 11 May 2020.
- . 2020d. "Productivity Growth, Key Driver of Poverty Reduction, Threatened by COVID-19 Disruptions", press release. 14 July 2020.



Fomentar a justiça social, promover um trabalho digno

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

O presente relatório examina a evolução dos salários reais em todo o mundo, oferecendo uma perspectiva única sobre as tendências salariais à escala global e regional. Tendo em conta os eventos tumultuosos que marcaram o ano, o relatório inclui dados preliminares sobre a forma como os salários evoluíram na primeira metade de 2020 durante a crise da COVID-19.

A edição de 2020–21 também revê os sistemas de salário mínimo de todo o mundo e identifica as condições sob as quais os salários mínimos podem reduzir a desigualdade. O relatório apresenta dados completos sobre os níveis de salários mínimos e a sua eficácia, bem como o número e as características dos trabalhadores que recebem salários iguais ou inferiores ao salário mínimo. O relatório realça a forma como salários mínimos adequados, estabelecidos de forma legal ou negociados, podem desempenhar um papel-chave numa recuperação da crise centrada no ser humano.

"O *Global Wage Report* é um elemento central para a análise das tendências salariais e dos desenvolvimentos do mercado de trabalho, bem como para o debate teórico sobre o papel desempenhado pelo trabalho na economia. É uma publicação indispensável para economistas, sindicalistas, empregadores e para o público interessado." – Hansjörg Herr, *Berlin School of Economics and Law*.

ilo.org