
3.2. De que forma a rigidez à baixa dos salários afetou o desemprego durante a crise económica?

Fernando Martins, Pedro Portugal

1. Um caso paradigmático de rigidez à baixa dos salários

“Thus, uniquely among the studies we survey, Portugal appears to be the canonical example of Keynes’s premise that nominal wages cannot be cut. “

Elsby and Solon, *Journal of Economic Perspectives*

A redução dos salários nominais é ilegal em Portugal. Esta proibição encontra-se plasmada no Artigo 129º do Código do Trabalho. Este enquadramento legal, que é único entre os países desenvolvidos, torna Portugal um exemplo conspícuo de rigidez à baixa dos salários nominais (RBSN).

O conceito de RBSN, um elemento central do chamado desemprego keynesiano ou estrutural, foi considerado como pouco relevante durante o período em que as taxas de inflação eram relativamente altas. Na verdade, em regimes de inflação mais alta, as empresas têm maior margem de manobra para ajustar os salários reais, sem necessidade de colocar pressão sobre os salários nominais. Mais recentemente, porém, com taxas de inflação sistematicamente abaixo de 2% na maioria dos países desenvolvidos, a importância da RBSN e, conseqüentemente, da curva de Phillips, ressurgiu muito vividamente no debate académico (Devicienti *et al.* (2007), Galí (2011), Blanchard (2016) e Fallick *et al.* (2016)). No centro do debate estão as consequências económicas que surgem da incapacidade de ajustar os salários reais sempre que a ocorrência de choques económicos negativos recomende a redução dos salários nominais. A resistência em aceitar ou propor reduções dos salários nominais pode resultar de vários fatores, como o impacto sobre motivação dos trabalhadores, de considerações sobre a sua justiça, dos efeitos psicológicos associados ou, simplesmente, da existência de proibições legais. Seja como for, na presença de RBSN, a deslocação para dentro da curva da procura de trabalho não gera uma redução salarial, levando a um novo equilíbrio de emprego dado pelo lado curto do mercado (o lado da procura) e, portanto, com desemprego involuntário.

Enquanto a evidência empírica sobre a importância da RBSN é abundante mas ambígua (Elsby e Solon (2018)), a relação entre a RBSN e o desemprego é muito mais escassa (Fehr e Goette (2005)). O caso “canónico” português foi explorado pela primeira vez por Carneiro *et al.* (2014), onde se mostra que a frequência elevada de congelamentos salariais está associada a uma dramática destruição de emprego. Nunes (2016) estende o modelo estatístico de Fehr e Goette (2005), usando uma base de dados microeconómica que concilia empresas e trabalhadores, para mostrar a existência de uma forte relação entre a frequência de congelamento dos salários nominais e as taxas de inflação e de desemprego. O autor estima que a RBSN durante a crise económica em Portugal aumentou os custos reais do trabalho entre 7% e 8%.

No presente exercício, revisitamos os dados atualizados para Portugal para caracterizar a evolução da distribuição das variações dos salários nominais. Discutiremos igualmente a relação entre a incidência dos congelamentos dos salários nominais e a severidade do desemprego e, por implicação, a natureza da curva de Phillips durante a crise económica em Portugal e posterior recuperação.

2. A definição dos salários

O mercado de trabalho português é frequentemente considerado como sendo um caso extremo de rigidez à baixa dos salários (Elsby e Solon (2018), Behr e Pötter (2010), Holden e Wulfsberg (2008) e Dickens *et al.* (2007)). Esta rigidez decorre, acima de tudo, do fato da legislação do trabalho impedir reduções dos salários nominais - uma disposição legal introduzida na década de 1950 e que se manteve inalterada até hoje. Esta restrição é uma idiosincrasia do mercado de trabalho português, sendo uma das suas principais singularidades. O Artigo 129º do Código do Trabalho estipula que “é proibido ao empregador diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste Código ou em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho”. O Artigo 258º esclarece que o conceito de retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie. Como regra geral, somente podem ser reduzidas as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes, assim como as gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como prémio pelos bons resultados obtidos pela empresa (Artigo 260º).

Para além desta característica da formação salarial, o mercado de trabalho português é também fortemente influenciado pelos resultados da contratação coletiva, que é maioritariamente definida ao nível setorial. Embora os instrumentos de regulamentação coletiva sejam negociados por sindicatos e representantes dos empregadores, ambos com baixa representatividade, os seus resultados afetam todo o setor. De facto, por lei, estes instrumentos apenas são vinculativos para os trabalhadores que preencham o chamado "princípio da dupla afiliação" (estejam sindicalizados num dos sindicatos subscritores do acordo e, simultaneamente, trabalhem numa empresa signatária do mesmo acordo ou se encontre representada por alguma das associações patronais envolvidas) eles têm sido tradicionalmente alargados pelo Ministério do Emprego a todas as empresas de cada sector através de portarias de extensão. Tipicamente, estes instrumentos estabelecem patamares mínimos de retribuição para as diferentes categorias e níveis profissionais que são aplicáveis a todas as empresas de um dado setor, pelo que a extensão do seu âmbito é equivalente à fixação de um conjunto de salários mínimos totalmente vinculativos. Estas extensões, que também ajudam a explicar a grande diferença entre a taxa de sindicalização e o grau de cobertura dos instrumentos de regulamentação coletiva, tendem a promover o nivelamento das condições de trabalho, pois exigem que todas as empresas de um setor, independentemente da sua situação específica, tenham que aplicar o mesmo conjunto de padrões mínimos negociados por um subconjunto de empresas e trabalhadores desse setor com baixa representatividade. Uma vez em vigor a portaria de extensão, as empresas e trabalhadores envolvidos devem seguir os termos e condições do acordo subjacente, incluindo a possibilidade de pagamento de salários mais elevados.¹³

Finalmente, subjacente ao processo de negociação coletiva encontra-se um salário mínimo nacional com carácter mandatário e que é a base para as negociações salariais para todos os trabalhadores da economia.¹⁴ A existência de um salário mínimo nacional com carácter mandatário, a fixação de níveis mínimos de retribuição em sede de contratação coletiva cujo âmbito é sistematicamente alargado através de portarias extensão e a proibição legal de efetuar reduções nos salários nominais criam uma situação de extrema rigidez à baixa dos salários em Portugal.

¹³ Para piorar a situação, quando a portaria de extensão é aprovada, as disposições salariais têm habitualmente aplicação retroativa, obrigando as empresas a pagar os montantes em atraso.

¹⁴ O salário mínimo para trabalhadores formalmente classificados como aprendizes é igual a 80% do salário mínimo nacional.

3. Base de dados

A análise empírica apresentada neste exercício é baseada na informação obtida a partir dos Quadros de Pessoal do Ministério do Trabalho para o período entre 2004 e 2017. Trata-se de uma base de dados longitudinal com informação ao nível do trabalhador e da empresa construída com base num inquérito anual obrigatório dirigido a todas as empresas portuguesas que tenham trabalhadores assalariados. Sendo de carácter obrigatório, a informação não padece dos habituais enviesamentos de não resposta frequentemente associados aos inquéritos às empresas e às famílias.

Uma das características da base de dados que a torna singular é a riqueza da sua informação, dado que inclui características sobre os estabelecimentos (identificador do estabelecimento, localização, setor e número de trabalhadores), sobre as empresas (identificador da empresa, localização, setor, forma legal, propriedade, ano de fundação, número de trabalhadores, volume de vendas e capital) e sobre os trabalhadores (identificador da segurança social, género, idade, escolaridade, ocupação, situação profissional, categoria profissional, antiguidade, salário, horas normais e horas extras e o tempo decorrido desde a última promoção).

Algumas restrições foram impostas. As principais foram a exclusão dos indivíduos que não se encontravam a trabalhar em tempo integral, que tinham menos de 16 anos e mais de 65 anos, e que tinham um salário nominal menor do que o salário mínimo nacional em cada ano. As variações salariais são calculadas apenas para os trabalhadores que permaneceram empregados em pelo menos dois anos consecutivos. Indivíduos empregados na agricultura, caça, silvicultura e pesca foram igualmente excluídos.

4. A distribuição salarial

A Figura 25 ilustra a distribuição salarial em Portugal em 2017.¹⁵ É notória uma elevada percentagem de trabalhadores com remuneração igual ao salário mínimo nacional. O salário mínimo nacional foi mantido congelado entre 2011 e 2014, mas aumentou acentuadamente desde então. Entre 2014 e 2019, o aumento foi de 24%. De acordo com o Relatório de Acompanhamento do Acordo sobre a Retribuição

¹⁵ A análise salarial apresentada neste exercício tem como referência a evolução do salário base. Ao contrário do salário total, o salário base é menos sensível a alterações nas horas trabalhadas, tipicamente mais voláteis, na medida em que não é afetado por alterações no trabalho suplementar, pagamentos por turnos ou outros pagamentos que dependam do número de dias úteis em cada mês.

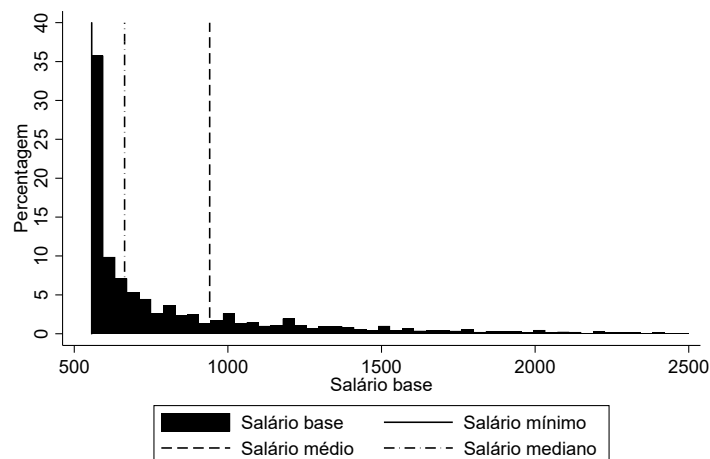


Figura 25: Distribuição dos salários base em Portugal em 2017

Nota: Setor privado excluindo agricultura, caça, pescas e produção florestal.

Mínima Mensal Garantida divulgado pelo Ministério do Trabalho e tendo por base a informação dos registos da Segurança Social, em junho de 2018, a percentagem de trabalhadores que auferiam o salário mínimo nacional era de 22% (40% para os novos contratados), o que compara com uma percentagem de 13% quatro anos antes. A Figura 1 também mostra que a diferença entre a mediana da distribuição salarial e o salário mínimo é reduzida. Tal sugere que o salário mínimo tem vindo a ganhar uma importância acrescida na estrutura dos salários em Portugal e os seus aumentos estão a tornar-se cada vez mais vinculativos para as empresas.

5. Congelamentos salariais

O nível de rigidez salarial à baixa observado em Portugal pode ser particularmente prejudicial num cenário recessivo e com baixa inflação: se as empresas não conseguirem adaptar-se às condições económicas mais adversas baixando os salários (reais), o único canal de ajustamento que resta será a redução do emprego ou, no limite, o encerramento.¹⁶ De facto, foi este fenómeno que foi observado durante a recente crise: um grande número de trabalhadores viu os seus salários serem congelados, o que num cenário de baixa inflação

¹⁶ Dias *et al.* (2013) mostram que, quando questionadas sobre a forma como reduziram os custos do trabalho durante a crise económica, 72% das empresas portuguesas afirmaram que diminuiriam o número de trabalhadores, tendo esta sido a principal estratégia seguida.

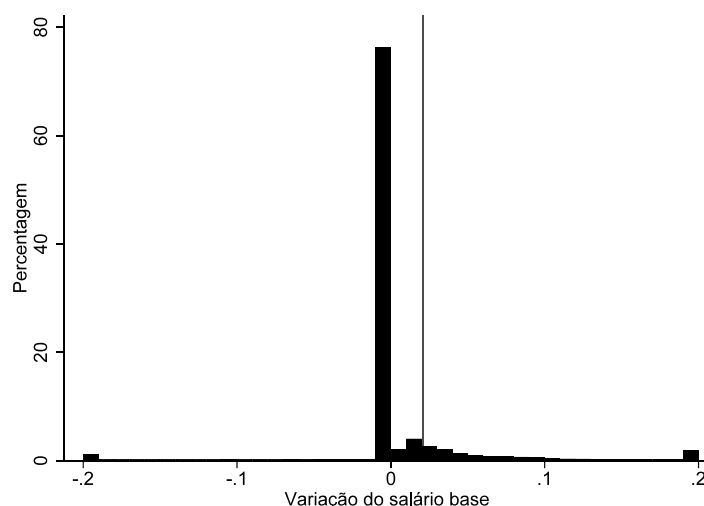


Figura 26: A distribuição do crescimento dos salários base em Portugal em 2012

Nota: A linha vertical diz respeito à taxa de inflação em 2012.

significou que os salários reais apenas sofreram pequenos ajustamentos, tornando inevitáveis as reduções significativas registadas pelo emprego (Carneiro *et al.* (2014)).

A Figura 26 revela que, apesar da gravidade da crise, o salário base nominal da grande maioria dos trabalhadores que mantiveram o emprego não diminuiu. Como vimos, tais reduções seriam ilegais. Dada essa restrição¹⁷, as empresas tinham a opção de congelar os salários base na esperança de que a inflação, apesar de baixa, permitisse alguma redução dos salários reais. Esta foi, de facto, uma estratégia muito comum utilizada pelas empresas em Portugal durante a crise. A Figura 26 mostra que 75% dos trabalhadores tiveram o seu salário base congelado em 2012. Apesar da recente diminuição, a percentagem de salários base congelados em Portugal anualmente é consideravelmente maior do que a observada em países como o Reino Unido ou os Estados Unidos (Elsby *et al.* (2016)).¹⁸ Isto indicia

¹⁷ Em 2012, a percentagem de trabalhadores do setor privado cujo salário base foi reduzido ter-se-á situado em cerca de 3%, um valor que reflete possíveis erros de medida mas também a redução de salários acordada entre a administração e os trabalhadores de uma importante instituição financeira. Se considerássemos um conceito de remuneração mais alargado, englobando por exemplo bónus e outros pagamentos monetários ligados ao desempenho, a percentagem de trabalhadores com redução de salário ter-se-ia situado em 21%. Importa referir que as componentes remuneratórias além do salário base têm um peso relativamente reduzido em Portugal, particularmente nas empresas de menor dimensão.

¹⁸ A percentagem de congelamentos salariais pode estar enviesada pelos aumentos significativos observados no salário mínimo nacional desde 2014. Se excluirmos este efeito, a percentagem de salários base congelados é superior.

a existência de um grau substancial de rigidez dos salários nominais no mercado de trabalho português.

6. Os congelamentos salariais têm efeitos reais?

A frequência de congelamentos salariais é muitas vezes usada como uma *proxy* da relevância da RBSN. Enquanto que para valores baixos da incidência de congelamentos salariais podemos argumentar que tal poderá refletir em parte o efeito dos chamados custos de menu e não tanto a rigidez salarial, para a dimensão dos valores que apresentamos não parece haver dúvidas que a proporção de congelamentos salariais refletirá em larga medida a RBSN. No entanto, a rigidez salarial, por si só, pode não ter impactos reais na economia se as empresas ajustarem as variações salariais futuras de modo a compensar o aumento dos custos reais do trabalho associados à incapacidade de reduzir os salários nominais. Neste caso, a RBSN não estaria associada a um aumento do desemprego. A Figura 27 sugere claramente que este não é o caso. Entre 2004 e 2017, a incidência de congelamentos salariais e a taxa de desemprego tiveram movimentos que coincidiram fortemente, sugerindo que a presença de RBSN pode ter gerado um aumento do desemprego. A evidência ao nível da empresa apresentada por Carneiro *et al.* (2014) mostra que a incidência de congelamentos dos salários nominais está associada a taxas de contratação mais baixas e a taxas de mortalidade das empresas superiores. Em suma, a evidência apresentada na Figura 27 sugere a presença do chamado desemprego keynesiano, em particular em períodos recessivos com baixa inflação.

7. O ressurgimento da curva de Phillips

A elevada proporção de congelamentos salariais sugere que as variações dos salários observadas ao nível agregado são em grande medida determinadas pela percentagem de salários com variação nula. De facto, a correlação linear entre as variações agregadas do salário nominal (para os trabalhadores que permanecem na mesma empresa durante pelo menos dois anos consecutivos) e a incidência de congelamentos salariais é de -0,97. De forma não surpreendente, quando fazemos a representação gráfica das variações dos salários nominais em relação à taxa de desemprego, observamos uma relação bastante significativa (Figura 28). A curva de Phillips que daqui resulta corresponde fielmente à versão estilizada habitualmente apresentada na literatura, onde a inflação salarial (e não a variação da inflação salarial) é contrastada com a taxa de desemprego. Este resultado é consistente

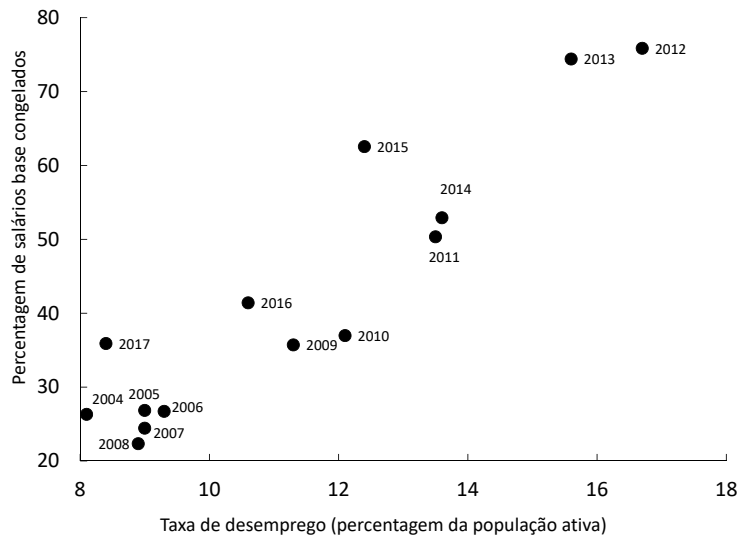


Figura 27: Percentagem de congelamentos do salário base e taxa de desemprego em Portugal (2004-2017)

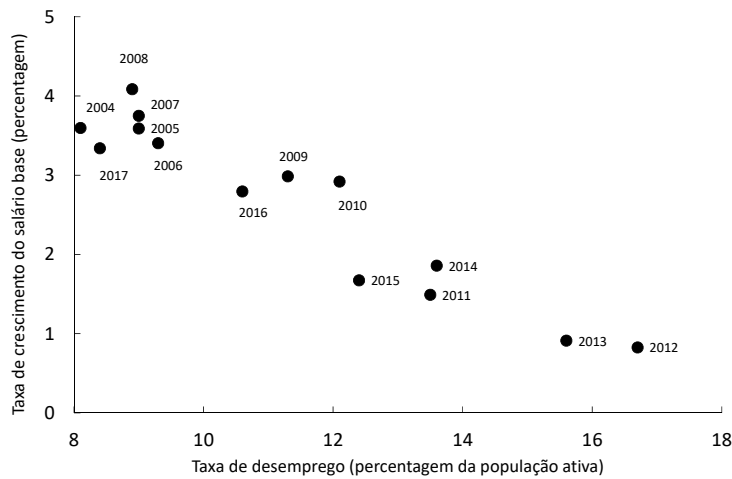


Figura 28: Taxa de crescimento do salário base e taxa de desemprego em Portugal (2004-2017)

com a indicação de que a curva de Phillips observada para os Estados Unidos está viva e recomenda-se (Blanchard (2016)), sugerindo o ressurgimento do típico *trade-off* entre o desemprego e a inflação, nomeadamente a noção de que a inflação pode ser um importante “lubrificador” dos ajustamentos no mercado de trabalho (Schmitt-Grohé e Uribe, 2013).

8. Quando a RBSN morde

O problema dos ajustamentos contemporâneos dos salários foi ilustrado graficamente. No pico da recessão, a distribuição das variações salariais apresentou uma dramática concentração de variações iguais a zero. Como a taxa de inflação era muito baixa, a margem para reduzir os salários reais sem implicar reduções nos salários nominais era bastante limitada. Nestas circunstâncias, uma percentagem muito grande de trabalhadores tiveram os seus salários nominais congelados, numa dimensão sem paralelo em outras economias desenvolvidas. Enquanto isso, a taxa de desemprego aumentou para níveis sem precedentes, levantando-se a possibilidade de que a RBSN possa ter efeitos reais. Nesse sentido, mostrámos que o nível extremo de RBSN contribui para que se observe no mercado de trabalho português uma relação do tipo curva de Phillips. Em suma, a crise económica em Portugal foi um período em que a rigidez à baixa dos salários nominais, cujos efeitos tinham sido relativamente incipientes até então, se tornou verdadeiramente prejudicial, com as consequências a manifestarem-se na sua plenitude apenas posteriormente. Essas consequências incluíram uma dramática destruição de emprego, um forte aumento do desemprego, a emergência da chamada deflação salarial reprimida ("*pent-up wage deflation*") e uma crise nas relações laborais.

Referências

- Behr, Andreas e Ulrich Pötter (2010). "Downward Wage Rigidity in Europe: A New Flexible Parametric Approach and Empirical Results." *German Economic Review*, 11, 169–187.
- Blanchard, Olivier (2016). "The Phillips Curve: Back to the '60s?" *American Economic Review*, 106(5), 31–34.
- Carneiro, Anabela, Pedro Portugal, e José Varejão (2014). "Catastrophic job Destruction during the Portuguese Economic Crisis." *Journal of Macroeconomics*, 39(PB), 444–457.
- Devicienti, Francesco, Agata Maida, e Paolo Sestito (2007). "Downward Wage Rigidity in Italy: Micro-Based Measures and Implications." *Economic Journal*, 117(524), 530–552.
- Dias, Daniel A., Carlos Robalo Marques, e Fernando Martins (2013). "Wage rigidity and employment adjustment at the firm level: Evidence from survey data." *Labour Economics*, 23(C), 40–49.
- Dickens, William T., Lorenz Goette, Erica L. Groshen, Steinar Holden, Julian Messina, Mark E. Schweitzer, Jarkko Turunen, e Melanie E. Ward (2007). "How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project." *Journal of Economic Perspectives*, 21(2), 195–214.

- Elsby, Michael W. e Gary Solon (2018). "How Prevalent Is Downward Rigidity in Nominal Wages? International Evidence from Payroll Records and Pay Slips." NBER Working Papers 25393, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Elsby, Michael W. L., Donggyun Shin, e Gary Solon (2016). "Wage Adjustment in the Great Recession and Other Downturns: Evidence from the United States and Great Britain." *Journal of Labor Economics*, 34(S1), 249–291.
- Fallick, Bruce C., Michael Lettau, e William L. Wascher (2016). "Downward Nominal Wage Rigidity in the United States During and After the Great Recession." Finance and Economics Discussion Series 2016-1, Board of Governors of the Federal Reserve System (US).
- Fehr, Ernst e Lorenz Goette (2005). "Robustness and real consequences of nominal wage rigidity." *Journal of Monetary Economics*, 52(4), 779–804.
- Galí, Jordi (2011). "The Return Of The Wage Phillips Curve." *Journal of the European Economic Association*, 9(3), 436–461.
- Holden, Steinar e Fredrik Wulfsberg (2008). "Downward Nominal Wage Rigidity in the OECD." *The B.E. Journal of Macroeconomics*, 8(1).
- Nunes, André (2016). "Wage Adjustments under Extreme Downward Nominal Wage Rigidity." Master thesis, Nova Scholl of Business and Economics).
- Schmitt-Grohé, Stephanie e Martin Uribe (2013). "Downward Nominal Wage Rigidity and the Case for Temporary Inflation in the Eurozone." *Journal of Economic Perspectives*, 27(3), 193–212.