

O ESGOTAMENTO DO MODELO ECONÓMICO BASEADO EM BAIXOS SALÁRIOS*

Pedro Portugal**

“É por não terem mercados, nem mão-de-obra tão barata como anteriormente; é por não verem prosseguir as infra-estruturas, nem receberem directivas firmes por parte do Estado; é por não acreditarem na permanência e viabilidade da actual política económica - é por tudo isto que os empresários portugueses deixaram de investir e de fazer projectos, lançando a economia nacional na incerteza e na decadência. Recessão conjuntural? Não: profunda e difícil exigência de mutação das estruturas e do sistema económico-político-social.”

“De modo que uma análise científica que tivesse sido feita por volta de 1960 permitiria prever, em prazo de certo modo ainda longínquo, o esgotamento do processo e do modelo de desenvolvimento português.”

Para Onde Vai a Economia Portuguesa?

Francisco Pereira de Moura (1969).

1. INTRODUÇÃO

Em Portugal, parece ter-se difundido, como certa, a ideia de que se “esgotou o modelo de desenvolvimento económico baseado em salários baixos”. A proposição pressupõe que pairou sobre a economia portuguesa um modelo de desenvolvimento económico; que esse modelo assentou no pagamento de salários baixos; e que, inexoravelmente, o dito modelo se esgotou. O bom acolhimento generalizado desta concepção parece residir na simplicidade do raciocínio de que a um modelo de salários baixos só pode suceder, evidentemente, um modelo de salários altos.

O esgotamento do modelo de salários baixos é, porém, uma daquelas noções do senso comum que não tem correspondência na análise económica. De facto, parece sobretudo fazer eco das concepções filosóficas derivadas da dialéctica de Hegel que antevêm nas entranhas de cada nova sociedade as contradições que as hão-de levar ao seu inevitável fim.

Os modelos económicos são construções abstractas muito úteis que ajudam a perceber, de forma simplificada, os mecanismos essenciais do comportamento dos agentes económicos. Neste sentido, ao contrário de – por exemplo – um modelo de sapatos, os modelos económicos não têm existência “real”. É muito duvidoso que se possa, com propriedade, classificar de modelo económico a esta confusão em torno do “esgotamento dos salários baixos”.

Quando se sugere a existência de salários baixos, a questão que emerge é obviamente: baixos em relação a quê? Para um economista do trabalho a noção de salário baixo (ou alto) é muito precisa. Em termos microeconómicos, o salário é baixo se inferior ao valor da produtividade marginal e alto se su-

* As opiniões expressas no artigo são da responsabilidade dos autores e não coincidem necessariamente com as do Banco de Portugal. Este texto beneficiou dos comentários e sugestões de Nuno Alves, Anabela Carneiro, Mário Centeno, Pedro Martins, José António Ferreira Machado e Ricardo Mourinho.

** Departamento de Estudos Económicos.

perior ao valor da produtividade marginal. O valor da produtividade marginal define, portanto, a procura de trabalho da empresa. Se o salário pago é, por regra, inferior ao do valor da produtividade marginal isso levará a situações de escassez de trabalho, um facto conhecido em Portugal pelo menos desde 1410¹. O valor da produtividade marginal representa o benefício para a empresa em recrutar (ou despedir) um trabalhador adicional e estabelece uma fronteira decisiva no processo de negociação salarial.

A determinação dos salários é, evidentemente, mais complexa do que a que deriva singelamente do equilíbrio entre procura e oferta de trabalho. As dinâmicas da procura e oferta de trabalho, contudo, afectam decisivamente a evolução dos salários. O processo de negociação salarial, envolvendo, pelo menos num primeiro nível, o confronto entre associações patronais e sindicatos, é melhor traduzido através do desenlace de um jogo não-cooperativo de um monopólio bilateral, acordando salários, níveis de emprego e, possivelmente, compensações por despedimento. Esta aproximação, e não uma avaliação normativa do que deveriam ser os salários, guiará a interpretação da investigação empírica das determinantes dos salários em Portugal apresentada de seguida.

2. A ARQUITECTURA DO SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO SALARIAL NO MERCADO DE TRABALHO PORTUGUÊS

Em Portugal, as remunerações dos trabalhadores do sector privado da economia são condicionadas pela definição de dois patamares. O primeiro determina a remuneração mínima nacional, isto é, o salário mínimo e estabelece um chão salarial para a generalidade dos trabalhadores². O segundo patamar é determinado através da negociação entre as associações patronais e os sindicatos que convergem na definição da “tabela salarial” estabelecendo para cada categoria profissional o valor mínimo da respectiva remuneração.

A determinação das tabelas salariais, que constitui o elemento central, mas não único, das negociações, pode resultar de acordos sectoriais (os de maior prevalência), de acordos de empresa ou de acordos multi-empresa. Apesar de, legalmente, o acordo vincular somente as partes envolvidas na negociação – os trabalhadores filiados nos sindicatos e as empresas filiadas nas associações patronais – o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS) recorre sistematicamente ao mecanismo das portarias de extensão para alargar a todas as empresas e trabalhadores do sector a cobertura do acordo colectivo.

É muitas vezes do interesse das empresas remunerar os seus trabalhadores acima dos valores da “tabela”. A principal motivação das empresas em garantir salários mais elevados do que os salários contratados é evitar a saída de trabalhadores que por terem sido sujeitos a processos de selecção e formação, demonstraram constituir bons emparelhamentos com os respectivos postos de trabalho. Claro que a manipulação desta almofada salarial (diferença entre o salário “de contrato” e o efectivamente observado) fornece à empresa um instrumento de gestão de pessoal e uma margem de acomodação de choques negativos da procura do produto. Acontece que no mercado de trabalho português as empresas, de facto, remuneram os seus trabalhadores significativamente acima dos salários negociados na contratação colectiva³.

(1) Nas cortes de Lisboa, em Agosto de 1410, “[os participantes]...reclamam pelo facto de não haver homens do alcaide, por serem mal pagos, encontrando-se as cidades e vilas do reino mal guardadas.” in Itinerários de el-rei D. João I, de Humberto Baquero Moreno, 1988.

(2) Exceptuam-se os trabalhadores deficientes e os aprendizes.

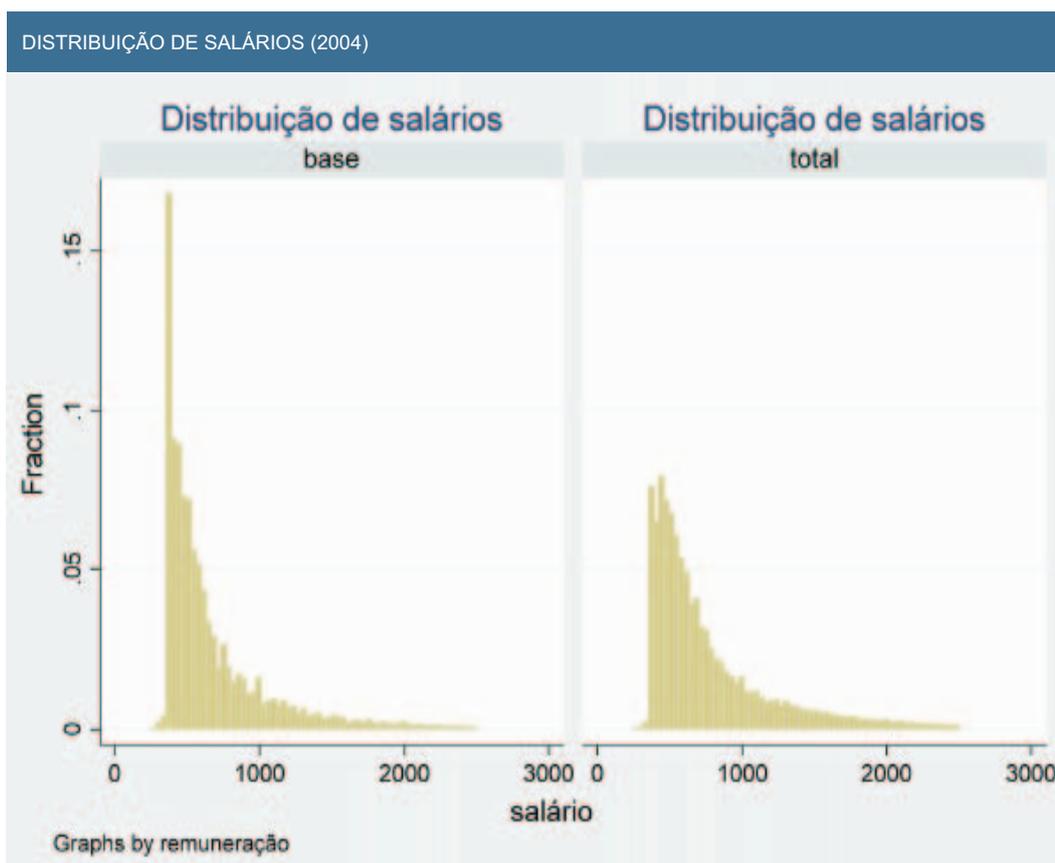
(3) De acordo com Cardoso e Portugal (2005) a almofada salarial representa entre 30 e 40 por cento do salário contratado.

3. O SALÁRIO MÍNIMO E A DISTRIBUIÇÃO DE SALÁRIOS EM PORTUGAL

Os salários mínimos foram introduzidos na legislação portuguesa em 1974, permitindo algumas situações de excepção que foram gradualmente eliminadas⁴. Em Outubro de 2004, 7,8 por cento dos trabalhadores por conta de outrem do sector privado da economia recebiam o salário mínimo. O valor do salário mínimo correspondia a cerca de 49,3 por cento da média das remunerações base e 41,5 da média das remunerações totais. É claro que o salário mínimo condiciona decisivamente a aba esquerda da distribuição de salários, não permitindo que a dispersão dos salários seja obtida à custa de uma frequência excessiva de salários muito reduzidos (Gráfico 1). A influência dos salários mínimos sobre o perfil da distribuição de salários no mercado de trabalho português faz com que a indicação de forte dispersão salarial seja gerada fundamentalmente pela aba direita da distribuição (Machado e Mata, 2005).

O efeito dos salários mínimos sobre o emprego tem sido objecto de uma incendiada polémica entre os economistas. No plano teórico, sob condições de concorrência no mercado de factores, a imposição de um salário mínimo superior ao salário de equilíbrio concorrencial leva inevitavelmente a uma perda de emprego, em especial no sector coberto pelo salário mínimo. Porém, em condições de monopós-

Gráfico 1



Fonte: Quadros de Pessoal.

(4) Por exemplo, as pequenas empresas, os jovens e as empresas agrícolas não eram abrangidos.

Quadro 1

EFEITO DA ALTERAÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO SOBRE A COMPOSIÇÃO DOS FLUXOS DE TRABALHADORES

	Fracção de jovens no fluxo de trabalhadores			
	Recrutamentos	Separações	Novas empresas	Encerramentos
1988	-0.037 (0.01)	-0.15 (0.01)	-0.042 (0.018)	0.05 (0.023)
1989	-0.043 (0.01)	-0.14 (0.01)	-0.041 (0.018)	0.025 (0.023)
Referência: 1986				
Número de empresas	99 608	125 397	38 138	19 203

Nota: Regressão de Poisson com efeitos aleatórios. O modelo inclui como regressores a dimensão da empresa, uma medida de concentração industrial, 7 variáveis sectoriais, uma variável que identifica as empresas as estrangeiras. Erros padrão entre parêntesis.

nio, isto é, nos casos em que o empregador detém alguma capacidade em determinar o nível de salários, é sabido que a fixação de um salário mínimo pode conduzir a um aumento do emprego⁵.

A investigação empírica acumulou um vastíssimo repositório de resultados contraditórios, por vezes suportando a indicação de perdas de emprego, noutras vezes apontando para a ausência de efeitos sobre o emprego ou até para algum ganho modesto de emprego. A generalização do salário mínimo aos jovens portugueses com menos de vinte anos foi introduzida em 1987 e permite estudar o impacto dos salários mínimos em condições quase ideais. A medida impôs um forte aumento dos salários mínimos (entre 33 e 50 por cento) que incidiu sobre um grupo seleccionado de indivíduos. O estudo detalhado da influência desta alteração legislativa sobre os fluxos brutos de trabalhadores, com base nos registos individuais dos Quadros de Pessoal, permitiu identificar dois efeitos opostos sobre, por um lado, as separações, e por outro lado, os recrutamentos, o emprego gerado por novas empresas e o emprego destruído pelas empresas encerradas (ver quadro 1) (Portugal e Cardoso, 2006). Assim, diminui a fracção de jovens nos recrutamentos efectuados quer pelas empresas novas quer pelas existentes após a extensão do salário mínimo. Aumentou, ao mesmo tempo, a proporção de jovens nas empresas que cessaram a actividade. Porém, no caso das separações, diminuiu significativamente a quota de jovens. De facto, a quebra de representação dos jovens nas separações observadas nas empresas em actividade mais do que compensou o efeito negativo sobre o emprego presente nos outros fluxos, engendrando um efeito líquido positivo sobre o emprego. Dito de forma directa, o episódio de extensão dos salários mínimos de 1987 desencadeou um aumento líquido do emprego jovem.

4. SALÁRIO CONTRATADO, ALMOFADA SALARIAL E SALÁRIO EFECTIVO

A modelização convencional do processo de negociação entre os sindicatos e as associações patronais associa frequentemente aos primeiros uma função utilidade que os faz privilegiar uma distribuição igualitária dos salários. De acordo com estas abordagens, a pulsão igualitária dos sindicatos favorecerá uma retribuição mitigada aos atributos produtivos dos trabalhadores e das empresas e uma distribuição de salários mais concentrada.

(5) Num sentido mais geral, poder-se-ão associar com o poder de monopólio as barreiras à mobilidade dos trabalhadores (por exemplo, os custos associados à procura de um novo posto de trabalho). Dito de outra maneira, qualquer mecanismo que dificulte a saída voluntária dos trabalhadores aumenta o poder negocial da empresa.

Quadro 2

Regressores	VARIÁVEL DEPENDENTE		
	Salário Contratado	Almofada Salarial	Salário Efectivo
	(A)	(B)	(A+B)
Productividade nominal (log)	0.026	0.021	0.057
Escolaridade	0.016	0.019	0.047
Idade	0.02	0.011	0.034
Quadrado da idade	-0.0002	-0.001	-0.0003
Antiguidade	0.004	0.001	0.006
Antiguidade inferior a 1 ano	-0.019	-0.024	-0.051
Género (mulher=1)	-0.109	-0.128	-0.204
Dimensão da empresa (log)	0.028	0.008	0.036
Idade da empresa	-0.0003	-0.0001	-0.0005
Taxa de rotação	0.001	0.007	0.014
Número de observações	1 134 427	1 134 427	1 134 427
R ²	0.54	0.3	0.59

Nota: Estimação por máxima verossimilhança do modelo de regressão Tobit. O modelo inclui ainda, como regressores, 5 medidas de poder sindical, 3 variáveis que identificam a extensão do acordo colectivo, 3 variáveis regionais e 17 variáveis sectoriais.

Se admitirmos que os salários contratados, isto é, as tabelas salariais acordadas através da contratação colectiva, revelam sobretudo as preferências dos sindicatos e que a almofada salarial (definida pela diferença entre o salário efectivamente auferido e o salário contratado) espelha sobretudo as políticas de remuneração definidas internamente pelas empresas, estaremos em condições de confrontar empiricamente duas preferências distintas sobre a configuração da distribuição de salários.

O estudo das determinantes dos salários contratados e da almofada salarial, utilizando a análise de regressão, permite verificar que as características dos trabalhadores têm uma influência atenuada sobre o comportamento dos salários contratados (Cardoso e Portugal, 2005). A consideração da almofada salarial, porém, amplifica de forma sensível o efeito dessas variáveis, desfazendo, pelo menos em parte, a compressão salarial favorecida pelos sindicatos (quadro 2).

Contrariando as preferências dos representantes dos trabalhadores por uma distribuição igualitária dos salários (uma diminuição do leque salarial), que de facto aparecem espelhadas na distribuição dos salários contratados, as almofadas salariais acentuam a dispersão, especialmente na aba direita da distribuição

5. PARTILHA DE RENDAS E O PAPEL DOS “INSIDERS” E DOS “OUTSIDERS” NA DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS

Uma importante ramificação da literatura considera a influência de factores internos à empresa na determinação de salários. Mais uma vez, tem-se presente uma situação de concorrência monopolística que permite a geração de rendas económicas que serão objecto de partilha entre os proprietários das empresas e os seus trabalhadores, que será balizada pelo poder negocial das duas partes. Neste enquadramento teórico, fará sentido fazer depender os salários de indicadores de desempenho das empresas (lucros, produtividade, *cash-flow*, etc.).

Uma vez admitida a distinção entre factores internos e externos à empresa, uma extensão teórica especialmente reveladora explorará a distinção entre trabalhadores “insider” e “outsider”. A ideia é que o nível de salários é determinado essencialmente pelos trabalhadores empregados (chamados “insiders”) não deixando qualquer papel relevante aos trabalhadores não-empregados (os “outsiders”). A presença de custos de ajustamento do trabalho associados com a selecção, recrutamento e formação dos “insiders” torna custosa a sua substituição por trabalhadores desempregados com salários mais baixos. As rendas associadas à dificuldade em serem substituídos garante aos trabalhadores “insider” poder negocial no processos de contratação de salários.

A teoria “insider-outsider” de determinação de salários permite avançar uma explicação para a fixação dos salários acima do nível de equilíbrio de mercado. A insensibilidade dos salários às condições do mercado de trabalho, e em especial ao desemprego, pode levar à emergência de efeitos de “hysteresis” devido ao poder dos “insiders”. Neste caso o desemprego contemporâneo depende do desemprego passado, o que se traduz numa relação negativa entre o nível contemporâneo de salários e o nível passado de emprego.

Com base num painel de empresas com pelo menos 100 trabalhadores, gerido pelo Ministério do Trabalho e Solidariedade Social, procedeu-se à estimação de um modelo “insider-outsider” de determinação do salários (quadro 3) (Carneiro e Portugal, 2006a). Os resultados dessa estimação permitem concluir que a produtividade nominal exerce um impacto importante na determinação dos salários, condicionando um peso de 18 por cento para os factores internos, um valor elevado em termos internacionais.⁶ A quota de mercado também afecta os salários, sugerindo que o poder no mercado de produtos gera rendas que são também capturadas pelos trabalhadores na forma de salários mais elevados. A relação negativa entre a variação dos salários e a taxa de desemprego sugere que as forças “outsider” desempenham um papel importante na determinação dos salários porque afectam as opções alternativas dos parceiros negociais. Não se detectam sinais da presença de efeitos de “hysteresis” quando se mede o peso dos “insiders” através da variação do emprego dos trabalhadores com contrato permanente. Por fim, o efeito positivo sobre os salários exercido pela taxa de utilização do

Quadro 3

MODELO INSIDER-OUTSIDER DE DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS

Variável dependente: logaritmo dos salários

Regressores	Coefficiente de Regressão	Estatística t
Salário desfasado	0.227	7.4
Produtividade nominal	0.143	6.1
Crescimento do emprego permanente	-0.096	-5.8
Quota de mercado	0.018	4.3
Emprego temporário	-0.019	-0.6
Taxa de utilização de trabalho	0.318	2.5
Taxa de despedimento	-0.022	-5.3
Taxa de desemprego	-0.123	-5.9
Número de empresas	4330	

Nota: Estimação por GMM. O modelo inclui ainda como regressores 4 categorias de escolaridade, 5 categorias de qualificação profissional e 5 “dummies” temporais.

(6) O valor de longo prazo do peso interno é calculado dividindo o coeficiente da produtividade nominal por um menos o coeficiente do salário desfasado.

trabalho e o efeito negativo exercido pela taxa de despedimento parece reforçar a ideia de que a ameaça de despedimento enfraquece o poder negocial dos trabalhadores, baixando os salários.

6. O RISCO DE DESPEDIMENTO E A DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS

Num mercado de trabalho tão esclerótico como o português, em que a probabilidade de encontrar um posto de trabalho adequado é muito baixa, e portanto, a duração média do desemprego é muito longa, o evento de um despedimento assume um especial dramatismo (Blanchard e Portugal, 2001). Neste contexto, é possível conceber que a negociação entre os representantes dos trabalhadores e os representantes das empresas contemple o risco de sobrevivência e se estabeleça um compromisso entre o nível de salários e a probabilidade de perda do posto de trabalho associada ao encerramento da empresa. Deste modo, os salários influenciam a probabilidade de ocorrer o evento discreto terminal que reduz a zero o volume de emprego, configurando uma *fronteira probabilística de sobrevivência da empresa*. Mas, simultaneamente, a probabilidade de encerramento afecta a determinação dos salários ao longo do processo de negociação que pode conduzir, face à ocorrência de um choque negativo sobre a procura do produto, a concessões salariais. Porém, se os salários dos trabalhadores são completamente determinados pelo montante do salário mínimo nacional, o mecanismo de concessões salariais evidentemente colapsa.

No estudo de Carneiro e Portugal (2003), utilizando mais uma vez os registos individuais dos Quadros de Pessoal, estimou-se que a *quasi-elasticidade salário da procura de trabalho associada à destruição de postos de trabalho desencadeada pelo fecho da empresa seria* de 0.15, significando que uma variação exógena dos salários de 10 por cento aumentará a probabilidade de encerramento em 1,5 por cento. Por sua vez, um trabalhador que se confronte com a probabilidade média de encerramento da sua empresa (6,3 por cento) receberá, um ano antes do encerramento, um salário 6 por cento inferior ao de um trabalhador cuja empresa tenha uma probabilidade nula de encerramento. Por fim, a incidência de salários mínimos faz aumentar o risco de encerramento, uma vez que não é viável obter concessões salariais. A um aumento de 10 por cento na incidência de trabalhadores remunerados pelo salário mínimo corresponderá uma subida de 0,6 por cento na probabilidade de cessação de actividade da empresa.

Face à realização de um choque negativo que altere a fronteira probabilística de sobrevivência da empresa os trabalhadores poderão, em certas circunstâncias, fazer concessões salariais procurando reduzir o seu risco de despedimento. Em muitas situações porém o encerramento da empresa não pode ser contrariado e os seus trabalhadores incorrem em perdas salariais significativas. A perda do posto de trabalho acarreta a dissipação dos investimentos em capital humano específico à empresa, isto é, de investimentos que tornavam o trabalhador mais produtivo nessa empresa mas que não são transferíveis para outras empresas. O trabalhador perderá também o investimento efectuado na procura de um posto de trabalho adequado às suas características produtivas. A frequente utilização de esquemas de deferimento do pagamento de salários mais elevados para parte final da carreira, tendo como base a antiguidade dos trabalhadores, como forma de desincentivar comportamentos de menor empenhamento, também levará a significativas perdas monetárias. Por fim, a experiência de episódios prolongados de desemprego tenderá a causar uma maior depreciação do capital humano e/ou uma crescente estigmatização por parte dos empregadores.

Num estudo que compara a evolução dos salários dos trabalhadores despedidos devido ao encerramento das empresas com a evolução dos salários dos trabalhadores de empresas que não encerraram, e que, portanto, servem como grupo de controle, Carneiro e Portugal (2006b), utilizando os dados micro dos Quadros de Pessoal, concluem que, três anos após o encerramento, o diferencial de

salários entre o grupo de trabalhadores sujeito ao fecho da empresa e o grupo de trabalhadores que laboravam em empresas sobreviventes amplificou-se em 10 pontos percentuais para as mulheres e em 12 pontos percentuais para os homens. No caso de se verificar uma passagem pela situação de desemprego, estas perdas agravam-se 3 pontos percentuais para as mulheres e 6 pontos percentuais para os homens. O essencial das perdas salariais (40 a 46 por cento) radica na evaporação do capital humano específico à empresa. A mudança de sector de actividade também penaliza os salários dos trabalhadores reempregados significativamente (14 a 24 por cento). É identificado também um comportamento distinto entre os desempregados que obtiveram imediatamente um novo posto de trabalho e aqueles que tiveram uma passagem pela situação de desemprego. A passagem pelo desemprego contribui entre 33 e 44 por cento da perda salarial total. É possível argumentar, contudo, que as consequências mais penosas do encerramento das empresas estejam encobertas nos cerca de metade dos despedidos que, passados os três anos, se mantém ausentes dos Quadros de Pessoal e, portanto, incapazes de recuperar a situação profissional de trabalhadores por conta de outrem no sector privado da economia.

7. O COMPORTAMENTO CÍCLICO DOS SALÁRIOS REAIS

O comportamento cíclico dos salários reais tem sido objecto de uma miríade de estudos. Como reagem os salários reais às alterações da actividade económica? Ajustamentos do emprego ao longo da curva da procura agregada de trabalho desencadeiam uma reacção contra-cíclica dos salários reais. Alternativamente, a substituição intertemporal de trabalho por lazer ao longo da curva dinâmica da oferta de trabalho gerará uma sensibilidade dos salários reais em sintonia com o ciclo económico.

Parece ser consensual entre os economistas a convicção de que a utilização de dados agregados na investigação da evolução cíclica dos salários é especialmente pouco esclarecedora. De facto, o uso de indicadores agregados de salários confunde, de forma irreversível, o efeito de alterações na dispersão dos salários, na distribuição das horas trabalhadas e na composição da força de trabalho. Uma implicação adicional do emprego de dados agregados é que implicitamente se assume que a relação entre os salários reais e o ciclo económico é comum a todos os trabalhadores ou grupos de trabalhadores. A desconsideração da possibilidade de heterogeneidade na sensibilidade cíclica dos salários faz emergir problemas sérios de especificação.

Da acumulação da evidência empírica baseada em dados microeconómicos longitudinais, que permite contornar os problemas de agregação, estabeleceu-se o acordo em torno da ideia de que os salários reais apresentam um comportamento moderadamente pró-cíclico, de forma mais acentuada entre os trabalhadores que transitam entre empregos (*“movers”*), em comparação com os trabalhadores que permanecem na mesma empresa (*“stayers”*) que revelam uma reacção atenuada.

Para o mercado de trabalho português, um estudo de Carneiro e Portugal (2004) baseado nos registos individuais do Quadros de Pessoal de 1986 a 1998 permitiu concluir por uma significativa sensibilidade cíclica dos salários reais, nomeadamente, entre os trabalhadores que permanecem dois anos consecutivos na mesma empresa. É especialmente forte, contudo, a reacção dos salários reais dos trabalhadores recentemente recrutados ao ciclo económico. Pelo contrário, é fraca a sensibilidade cíclica dos trabalhadores que acabaram de se separar das empresas (quadro 4).

Quadro 4

VARIÁVEL DE PENDENTE: LOGARITMO DO SALÁRIO HORÁRIO REAL

AMOSTRA:

Variável cíclica	Trabalhadores "Stayers"	Recrutamentos	Separações
Taxa de Desemprego	-1.16 (-9.7)	-2.08 (-16.1)	-0.6 (-2.8)
Número de observações	170 414	115 009	88 894
R ²	0.5	0.42	0.44

Nota: Esta regressão é estimada por mínimos quadrados ordinários. O modelo inclui como regressores as tendências linear e quadrática, a idade do trabalhador e o seu quadrado, a escolaridade e sete variáveis binárias que identificam os níveis de qualificação. Estatísticas *t* entre parêntesis.

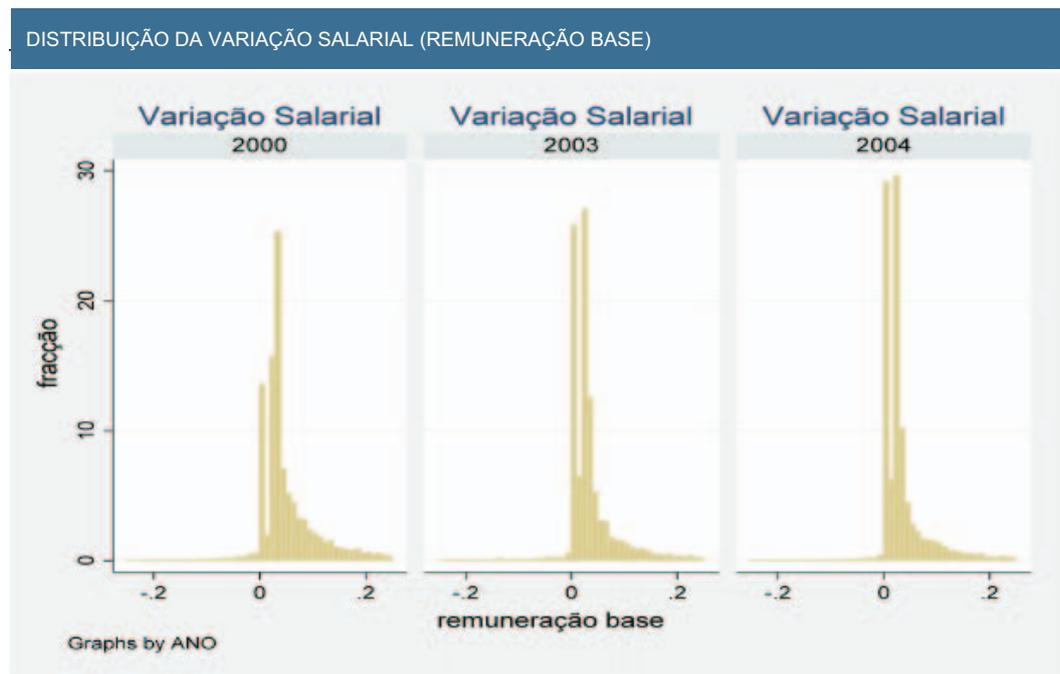
8. A DETERMINAÇÃO DOS SALÁRIOS EM REGIME DE BAIXA INFLAÇÃO (E BAIXA PRODUTIVIDADE)

A noção rigidez nominal de salários está associada com a existência de bloqueios (legais, contratuais, ou outros) à descida nominal de salários. Em Portugal, desde os anos cinquenta que aos empregadores é vedada legalmente a possibilidade de baixar as remunerações dos seus trabalhadores. Esta restrição, porém, não cria dificuldades insuperáveis às empresas enquanto a necessidade de obter concessões salariais reais não for superior à taxa de inflação. Neste caso bastará garantir que as actualizações nominais (não-negativas) de salários são inferiores à inflação para assegurar variações reais negativas. Quanto mais elevada for a taxa de inflação tanto maior será a margem de acomodação salarial das empresas. Contudo, num regime de baixa inflação, a rigidez nominal dos salários poderá impedir que as empresas se ajustem a choques negativos sobre a procura dos seus produtos através da manipulação dos salários. Esta dificuldade será tanto maior quanto menor for a dimensão da almofada salarial (diferença entre o salário efectivamente pago e o salário contratado através da negociação colectiva). Uma terceira margem de ajustamento poderá ser explorada tendo em conta a composição do ganho total, que compreende não só a remuneração base, mas também outras prestações regulares, prestações irregulares e a remuneração de horas extraordinárias.

O perfil da distribuição empírica das variações de salários, na ausência de erros de medida muito severos, permite revelar de forma convincente a presença de situações de rigidez nominal. A resistência a variações nominais negativas dos salários levará a uma rarefacção de variações salariais negativas que, não se podendo verificar, se acumularão às variações nulas de salários.

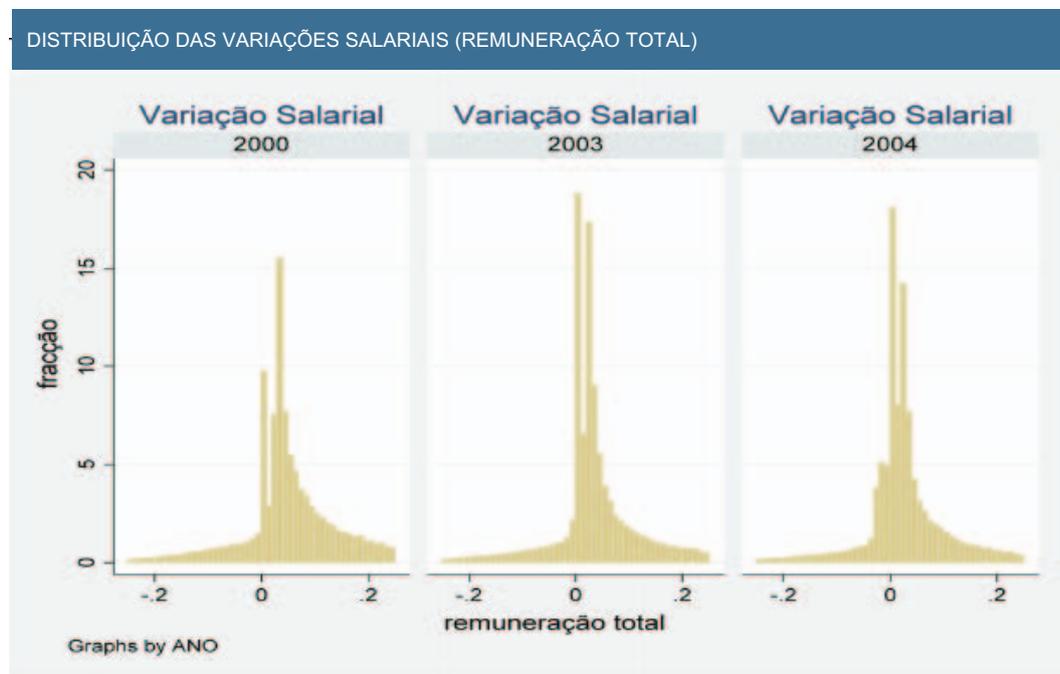
Da evolução recente das distribuições empíricas das variações de salários, obtida a partir dos registos individuais dos Quadros de Pessoal de 1999 a 2004, transparece uma quase total ausência de variações nominais negativas (medidas pelas remunerações base) e de um conspícuo ponto de massa de probabilidade para variações nulas dos salários (Gráfico 2). Especialmente revelador é o movimento no sentido de uma maior frequência de variações nulas (de 13 por cento em 1999-2000 para 28 por cento em 2003-2004) que estará associada não só a uma situação de baixa inflação mas também de muito fraco crescimento da produtividade do trabalho. Merece também ser destacada a aproximação para zero da moda da distribuição de variações salariais, que corresponderá aproximadamente à taxa de inflação esperada, acentuando ainda mais a concentração da distribuição. Por fim, é notável a verificação de que em 2004 a taxa de variação da remuneração total foi inferior à da remuneração base, indiciando o recurso por parte das empresas a um mecanismo inusual de ajustamento salarial negativo (Gráficos 3 e 4).

Gráfico 2



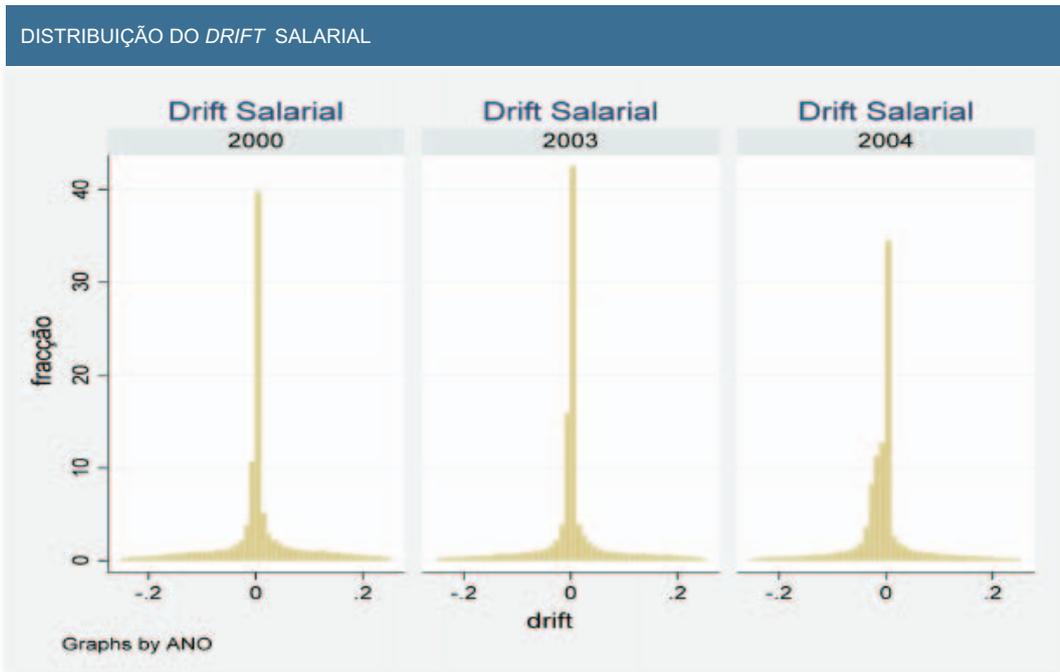
Fonte: Quadros de Pessoal.

Gráfico 3



Fonte: Quadros de Pessoal.

Gráfico 4



Fonte: Quadros de Pessoal.

9. CONCLUSÕES

Nesta análise ficou estabelecida a importância da fixação do salário mínimo no perfil da distribuição dos salários. Argumentou-se que o resultado da alteração dos salários mínimos sobre o emprego é ambíguo, e que é especialmente esclarecedora a decomposição dos seus efeitos em termos dos fluxos brutos de emprego para perceber melhor a heterogeneidade da reacção à fixação do salário mínimo.

As empresas portuguesas remuneram frequentemente os seus trabalhadores acima do salário contratado, garantindo uma almofada salarial que lhes poderá assegurar um mecanismo importante de flexibilidade salarial. A almofada salarial poderá também servir para contrariar as pulsões igualitárias exercidas sobre a distribuição de salários pelos representantes dos trabalhadores.

Na determinação dos salários contribuem quer os factores externos à empresa quer os internos. A partilha de rendas entre empregadores e trabalhadores permite atribuir, no caso português, um peso relativamente elevado aos factores internos. Num mercado de trabalho, em que a perda de um emprego constitui um sério infortúnio devido à fraca taxa de chegada de ofertas de postos de trabalho, os salários são condicionados pelo risco de despedimento, nomeadamente através do encerramento das empresas.

Entre os factores externos que condicionam a evolução dos salários em Portugal o ciclo económico desempenha um papel decisivo. Descontados os efeitos composicionais, os salários reais dos trabalhadores portugueses exibem um comportamento pró-cíclico, em especial no caso dos salários de entrada.

Portugal emerge como um caso extremo de rigidez nominal dos salários. Essa rigidez nominal radica na proibição em baixar salários inscrita no enquadramento legislativo dos contratos de trabalho. A re-

sistência à quebra de salários nominais tem uma tradução clara na distribuição empírica das variações salariais cuja evolução recente reflecte crescentemente a dificuldade das empresas em acomodar através dos salários choques negativos sobre a procura do produto.

Ao longo desta breve digressão sobre o comportamento dos salários no mercado de trabalho português em nenhuma circunstância foi sugerido qualquer sinal de que os salários seriam fixados abaixo do seu valor de equilíbrio. Se alguma indicação existe é no sentido contrário. Por um lado, na administração pública, em que a decisão salarial é definida no mercado político escapando ao confronto entre as forças da oferta e da procura, acumularam-se fortes indícios de que os salários dos funcionários públicos se cristalizaram, para iguais qualificações, em valores muita acima dos correspondentes do sector privado (Portugal e Centeno, 2001). Por outro lado, o crescimento excessivo dos salários, poderá estar a amplificar os desequilíbrios macroeconómicos da economia portuguesa (Blanchard, 2006).

Na discussão das determinantes do salários deve ter-se presente que os contratos de trabalho são negociados *livremente* entre empregadores e empregados. A margem de negociação será balizada pelas condições de sobrevivência das empresas e pelo salário de reserva dos trabalhadores. O poder negocial das partes, que depende de vários factores, entre os quais a aversão ao risco (por exemplo, da flutuação dos rendimentos), a capacidade de infligir custos (por exemplo, através de greves) ou a assimetria da informação (por exemplo sobre o desempenho económico da empresa), determinará o desenlace do processo de negociação. Neste contexto, a aspiração pela substituição do “modelo de salários baixos” por outro modelo de desenvolvimento económico retrata a mesma frivolidade da troca de um modelo de sapatos. O debate económico seria porventura mais frutífero se, em vez da estéril contemplação do “esgotamento do modelo de desenvolvimento económico dos salários baixos”, fosse centrado no desenho mais adequado para as instituições do mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Blanchard, Olivier (2006), “*Adjustment Within the Euro: The Difficult Case of Portugal*”, *Portuguese Economic Journal*, no prelo.
- Blanchard, Olivier e Pedro Portugal (2001), “*What Hides Behind an Unemployment Rate: Comparing Portuguese and U.S. Labor Markets*”, *American Economic Review*, 91 187-207.
- Cardoso, Ana Rute e Pedro Portugal (2005), “*Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings*”, *Journal of Labor Economics*, 3, no. 4, 875-902.
- Carneiro, Anabela e Pedro Portugal (2003), “*Wages and the Risk of Displacement*”, *Working Paper* do Banco de Portugal.
- Carneiro, Anabela e Pedro Portugal (2004), “*Workers’ Accessions and Separations Real Wage Cyclicity*”, *Working Paper* do Banco de Portugal.
- Carneiro, Anabela e Pedro Portugal (2006a), “*Market Power, Dismissal Threat, and Rent Sharing: The Role of Insider Outsider Forces in Wage Bargaining*”, *International Journal of Manpower*, no prelo.
- Carneiro, Anabela e Pedro Portugal (2006b), “*Earning Losses of Displaced Workers: Evidence from a Matched Employer-Employee Dataset*”, *Working Paper* do Banco de Portugal.
- Machado, José António e José Mata (2005), “*Counterfactual decomposition of changes in wage distributions using quantile regression*”, *Journal of Applied Econometrics*, 20 no. 4 445-465.
- Moreno, Humberto Baquero (1988), *Itinerários de el-rei D. João I.*
- Moura, Francisco Pereira (1969), “*Para Onde Vai a Economia Portuguesa?*” Publicações Dom Quixote.
- Portugal, Pedro e Ana Rute Cardoso (2006), “*Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Job Accessions and Separations*”, *Journal of the European Economic Association*, 4, no 5, 988-1013.
- Portugal, Pedro e Mário Centeno (2001), “*Os salários da Função Pública*”, *Boletim Económico* do Banco de Portugal, Setembro, 91-100.