

A DINÂMICA DOS PREÇOS E SALÁRIOS EM PORTUGAL UMA ABORDAGEM INTEGRADA COM BASE EM DADOS QUALITATIVOS*

Fernando Martins**

1. INTRODUÇÃO

Um conhecimento mais aprofundado acerca das características e determinantes da dinâmica dos salários é uma condição fundamental para uma correcta definição das políticas económicas, em geral, e da política monetária, em particular. Na ausência da taxa de câmbio como instrumento de ajustamento, a flexibilidade salarial apresenta-se como um importante mecanismo alternativo para assegurar um adequado ajustamento a choques simétricos ou assimétricos numa união monetária. Apesar de diversas reformas nos mercados de trabalho terem sido levadas a efeito nos últimos anos em vários países da área do euro, permanecem diferenças assinaláveis ao nível da contratação colectiva e de outras instituições do mercado de trabalho (Du Caju *et al.*, 2008). Por outro lado, os salários são um determinante importante do nível de preços das empresas. Um dos factos estilizados mais robustos da evidência microeconómica recente, tanto quantitativa, como qualitativa, sugere que as empresas em que o peso dos custos do factor trabalho nos custos totais é superior, com particular destaque para as empresas de serviços, tendem a apresentar uma maior rigidez de preços (Fabiani *et al.*, 2006 and 2007, Altissimo *et al.*, 2006, Alvarez *et al.*, 2006). Neste contexto, o Eurosistema decidiu criar em 2006 uma rede de investigação, designada *Wage Dynamics Network (WDN)*, reunindo economistas do Banco Central Europeu e de 24 bancos centrais da União Europeia (UE), com o objectivo de aprofundar o conhecimento sobre a dinâmica dos salários e dos custos do trabalho na área do euro e em outros países da UE¹. Uma das linhas de investigação da *WDN* consistiu na exploração de informação resultante de inquéritos realizados junto de empresas sobre as respectivas práticas de determinação de preços e salários. Este artigo apresenta os principais resultados do inquérito conduzido pelo Banco de Portugal na primeira metade de 2008 no âmbito da respectiva participação na *WDN*.

Uma das principais vantagens da utilização de inquéritos é a sua flexibilidade, permitindo questionar directamente as empresas acerca de um vasto número de aspectos relacionados com as suas práti-

* Este artigo foi desenvolvido no contexto da *Wage Dynamics Network (WDN)* – uma rede de investigação criada no âmbito do Eurosistema, reunindo investigadores do Banco Central Europeu e de 24 bancos centrais nacionais da União Europeia, com o objectivo de analisar as características e determinantes da dinâmica dos salários na área do euro e as suas implicações para a política monetária. Para além do autor deste artigo, participaram nesta rede de investigação em representação do Banco de Portugal Cláudia Duarte, Carlos Robalo Marques, Álvaro Novo e Pedro Portugal. Pelos comentários e sugestões, o autor agradece aos colegas do Departamento de Estudos Económicos Nuno Alves, Mário Centeno, Ana Cristina Leal, Carlos Robalo Marques, Pedro Portugal e Carlos Santos, bem como aos diversos participantes da *WDN*. Um agradecimento especial é dirigido a Vasco Gonçalves e Daniela Miranda da Universidade Lusíada de Lisboa pelo notável contributo, quer na exploração das bases de dados, quer na interacção com as empresas. O autor está ainda agradecido a Fátima Teodoro, Pedro Prospero Luís e Maria Lucena Vieira pelo apoio informático em diversas fases do projecto. Finalmente, um agradecimento a todas as empresas participantes, sem a colaboração das quais este estudo não teria sido possível. As opiniões expressas no artigo são da exclusiva responsabilidade do autor e não coincidem necessariamente com a posição do Banco de Portugal ou do Eurosistema.

** Departamento de Estudos Económicos, (Banco de Portugal) e Universidade Lusíada de Lisboa.

(1) Informação mais detalhada sobre os objectivos da *WDN* pode ser obtida no site do Banco Central Europeu em http://www.ecb.int/home/html/researcher_wdn.en.html, enquanto os trabalhos apresentados na conferência organizada em 24 e 25 de Junho de 2008 com os principais resultados da *WDN* podem ser encontrados em http://www.ecb.int/events/conferences/html/wage_dynamics_network.en.html.

cas de definição de preços e salários, como os principais obstáculos ao congelamento ou redução dos salários, os determinantes mais importantes das variações salariais ou ainda a forma como as empresas ajustam os seus preços e salários na sequência de alterações significativas, quer na respectiva procura, quer nos custos de produção. Este tipo de informação não pode ser obtido, por exemplo, a partir de grandes bases de dados administrativas como os Quadros de Pessoal (QP) do Ministério do Trabalho e Solidariedade Social (MTSS) ou a Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social (BDRR)². Obviamente, os inquéritos às empresas realizados de forma não presencial têm potencialmente alguns problemas, como sejam as baixas taxas de resposta normalmente obtidas ou a impossibilidade de controlar a forma como as empresas interpretam as questões colocadas. Adicionalmente, as respostas podem ser sensíveis a diversos factores, como a formulação das próprias questões ou o enquadramento económico em que as mesmas ocorrem. Finalmente, este tipo de inquéritos por não terem um carácter regular não permite a criação de séries temporais que possibilitem avaliar a forma como as diversas variáveis em análise evoluem ao longo do tempo.

Este artigo encontra-se estruturado do seguinte modo. A secção 2 descreve a informação recolhida no inquérito sobre as características institucionais do mercado de trabalho em Portugal, como a importância relativa da contratação colectiva ou os determinantes da política salarial em Portugal. A secção 3 apresenta alguns factos estilizados sobre a dinâmica dos preços e dos salários em Portugal, bem como a respectiva ligação. A secção 4 analisa a evidência sobre rigidez salarial (nominal e real) e apresenta as principais estratégias de ajustamento utilizadas pelas empresas em alternativa às variações dos salários, enquanto a secção 5 aborda a reacção das empresas a diferentes tipos de choques. Finalmente, a secção 6 resume os principais factos identificados. O anexo 1 descreve o processo de selecção da amostra, a estrutura do questionário e o modo como foi conduzido o inquérito.

2. ALGUNS ASPECTOS DA ARQUITECTURA INSTITUCIONAL DO SISTEMA DE NEGOCIAÇÃO SALARIAL EM PORTUGAL

O enquadramento institucional da negociação salarial desempenha um papel importante na determinação da dinâmica dos salários e, em termos mais gerais, no funcionamento do próprio mercado de trabalho. Druant *et al.* (2008) mostram que as instituições do mercado de trabalho influenciam a frequência e o momento das alterações salariais, enquanto que Messina *et al.* (2008), Babecky *et al.* (2008) e Dickens *et al.* (2007) revelam que o enquadramento institucional é igualmente uma determinante importante da rigidez dos salários a variações negativas. Adicionalmente, as instituições parecem influenciar a reacção das empresas a choques, como sugerido em Bertola *et al.* (2008), assim como o grau com que as empresas utilizam as diferentes possibilidades de ajustamento existentes para reduzir os custos salariais, como documentado em Babecky *et al.* (2008). De uma forma mais ge-

(2) Os Quadros de Pessoal são recolhidos anualmente pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSS junto da totalidade das empresas portuguesas e, pela sua natureza quase censitária, são uma fonte de informação de enorme importância para uma análise microeconómica do mercado de trabalho em Portugal, permitindo analisar longitudinalmente empresas e trabalhadores. Por seu lado, a Base de Dados do Registo de Remunerações da Segurança Social é igualmente uma fonte administrativa, com periodicidade mensal e em permanente actualização, sendo uma base de dados importante para aferir os movimentos de curto prazo no mercado de trabalho.

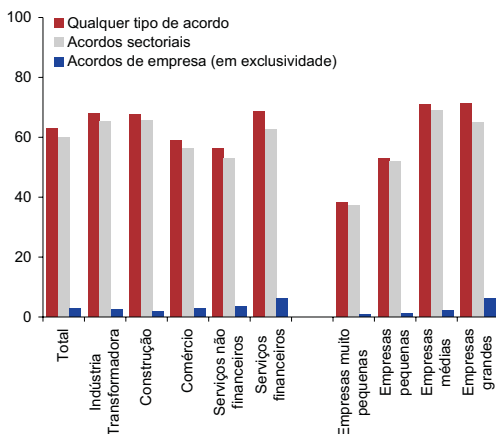
ral, existe um conjunto vasto de literatura que aborda o impacto do enquadramento institucional em que são tomadas as decisões sobre salários sobre os resultados do processo negocial, como os níveis salariais, a dispersão dos salários ou o grau de rigidez³.

Apesar da importância atribuída ao papel das instituições salariais, a sua medição está longe de ser uma tarefa simples, sendo escassa a informação comparável a nível internacional⁴. O inquérito desenvolvido no âmbito da *WDN* fornece informação sobre diversas características institucionais susceptíveis de influenciar as decisões salariais ao nível das empresas, como o grau de centralização das decisões, a cobertura dos contratos colectivos ou o peso relativo dos salários contratados nos salários efectivos. As principais conclusões acerca das instituições salariais em Portugal são sintetizadas abaixo.

Os salários da maioria dos trabalhadores, em particular nas empresas de maior dimensão, são determinados no âmbito de acordos colectivos de trabalho. Cerca de 60 por cento das empresas inquiridas definem os salários no contexto de acordos colectivos de trabalho sectoriais, muito embora em apenas 30 por cento dos casos tal envolva a participação directa nas negociações (Gráfico 1). Adicionalmente, em 9.7 por cento das empresas inquiridas são aplicados acordos de empresa: em 6.9 por cento das empresas estes coexistem com acordos colectivos sectoriais e em 2.8 por cento assumem

Gráfico 1

EMPRESAS COM SALÁRIOS DEFINIDOS NO ÂMBITO DE ACORDOS COLECTIVOS DE TRABALHO
Em percentagem do total de empresas inquiridas; valores não ponderados



Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

(3) Para um resumo da literatura recente nesta área, ver, por exemplo, Freeman (2007).

(4) A OCDE tem provavelmente a base de dados mais completa neste domínio, fornecendo informação quantitativa para um conjunto de países desenvolvidos sobre a percentagem de cobertura dos contratos colectivos, a taxa de sindicalização, a importância dos salários mínimos, e o grau de coordenação e descentralização das decisões (ver, por exemplo, Elmeskov *et al.*, 1998).

um carácter exclusivo. A contratação colectiva é, como esperado, mais importante nas empresas de maior dimensão, não havendo grandes diferenças entre os sectores analisados⁵.

A percentagem de trabalhadores coberta por acordos colectivos de trabalho (sectoriais ou ao nível da empresa) é significativa, sendo bastante superior às estimativas para a taxa de sindicalização. Este fenómeno é frequentemente atribuído ao facto de, muito embora legalmente os acordos apenas vinculem os trabalhadores filiados em sindicatos e as empresas filiadas em associações patronais, a cobertura do acordo colectivo ser tipicamente alargada a todos os trabalhadores e empresas de um determinado sector, quer de forma voluntária, quer pelo recurso a portarias de extensão por parte do MTSS. De acordo com *Employment Outlook* da OCDE de 2004, a taxa de sindicalização em Portugal situava-se em 24 por cento em 2000 (61 e 32 por cento, respectivamente, em 1980 e 1990), enquanto dados mais recentes do *International Social Survey Programme*, divulgados no Livro Branco das Relações Laborais, apontam para uma taxa de 17 por cento em 2007. Estes valores são significativamente inferiores à percentagem média de trabalhadores cobertos por acordos colectivos obtida no inquérito (Gráfico 2). O grau de cobertura é particularmente elevado nos serviços financeiros e tende a aumentar com a dimensão das empresas.

No entanto, convém notar que a tabela salarial acordada no âmbito da contratação colectiva assume em muitos casos um carácter meramente indicativo, com cerca de metade dos trabalhadores nas empresas inquiridas a receberem salários base acima dos acordados em sede de contratação colectiva (Gráfico 3)⁶. A diferença entre os salários efectivamente pagos e os salários contratados, a chamada “almofada salarial” (Portugal, P., 2006), é particularmente elevada nos serviços financeiros⁷. Em relação a Portugal, Cardoso e Portugal (2005) estimam que, em 1999, a almofada salarial média nos diversos sectores de actividade variava entre 20 e 50 por cento do salário contratado, o que compara com um valor de 25 por cento obtido no inquérito. Em algumas empresas, esta almofada salarial pode constituir um instrumento estratégico de acomodação a choques adversos, em particular num contexto em que a rigidez descendente dos salários nominais se torne numa restrição activa.

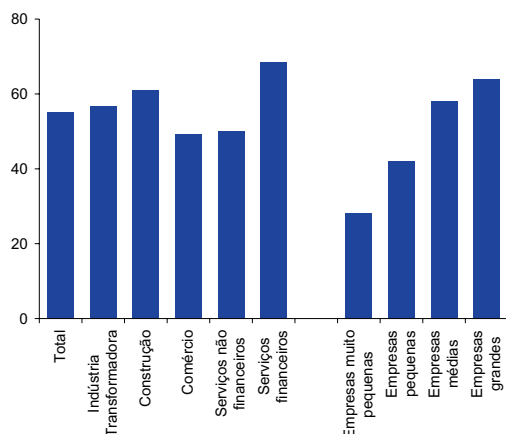
(5) No contexto desta análise, as empresas foram divididas pela sua dimensão do seguinte modo: i) empresas muito pequenas (entre 10 e 19 trabalhadores); ii) empresas pequenas (entre 20 e 49 trabalhadores); iii) empresas médias (entre 50 e 199 trabalhadores); iv) empresas grandes (com mais de 199 trabalhadores).

(6) Salvo indicação em contrário, todos os resultados apresentados encontram-se ponderados em função da dimensão relativa de cada empresa, medida com base no respectivo número de trabalhadores, e após excluídas as respostas em branco.

(7) Os serviços financeiros são constituídos pelas instituições de crédito e companhias de seguros.

Gráfico 2

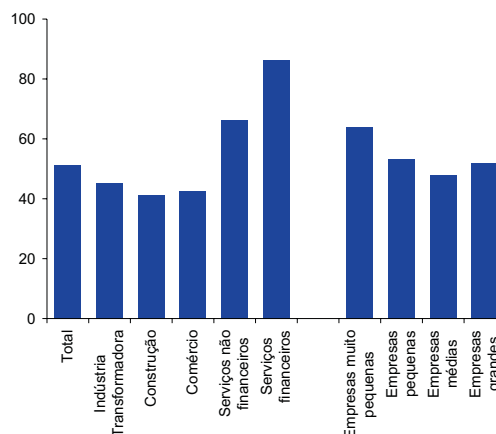
TRABALHADORES COBERTOS POR ACORDOS COLECTIVOS DE TRABALHO
Em percentagem do total de trabalhadores



Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

Gráfico 3

TRABALHADORES COM SALÁRIOS BASE ACIMA DOS CONTRATADOS (ALMOFADA SALARIAL)
Em percentagem do total de trabalhadores com salários definidos no âmbito de acordos colectivos de trabalho



Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

3. O COMPORTAMENTO DOS PREÇOS E SALÁRIOS: DURAÇÃO E INTERACÇÃO

Como mencionado, um dos factos mais robustos baseados na evidência microeconómica recente aponta para que os sectores com maior peso dos custos salariais nos custos totais tendam a apresentar uma maior rigidez de preços, o que é frequentemente sugerido como sendo um reflexo de uma maior rigidez salarial. Os serviços, um sector onde o peso relativo dos custos salariais é tipicamente maior, são habitualmente citados como um exemplo onde a dinâmica dos preços é fortemente condicionada pela rigidez dos salários.

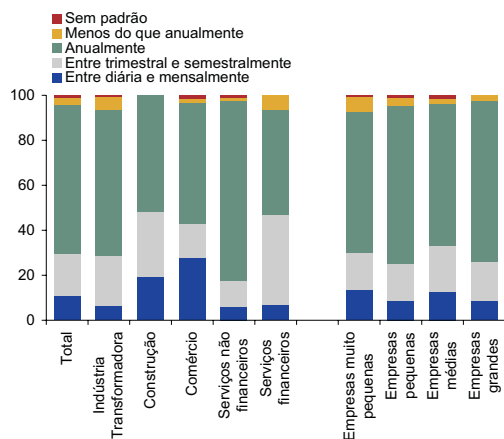
Os resultados obtidos no inquérito parecem ser consistentes com esta conclusão. A análise das frequências de preços permite evidenciar que cerca de 70 por cento das empresas não altera os seus preços mais do que uma vez por ano, sendo esta percentagem particularmente elevada nos casos dos serviços não financeiros (Gráfico 4).

Por outro lado, ao contrário dos restantes sectores, nos serviços não financeiros predominam as regras temporais de revisão de preços (*time-dependent rules*), que se caracterizam pelas revisões de preços se efectuarem em momentos específicos e, em oposição às regras contingentes (*state-dependent rules*), não dependerem das condições económicas existentes (Gráfico 5). Na presença de choques, as regras temporais conduzem tipicamente a uma maior rigidez de preços. Outra forma de avaliar a rigidez de preços, alternativa à abordagem mais comum assente na análise de frequências, é questionando directamente as empresas sobre o tempo médio de reacção dos respectivos preços a alterações significativas dos custos ou da procura. Em linha com a evidência anterior, os resultados

Gráfico 4

FREQUÊNCIA DE ALTERAÇÃO DE PREÇOS

Em percentagem das empresas inquiridas;
valores não ponderados

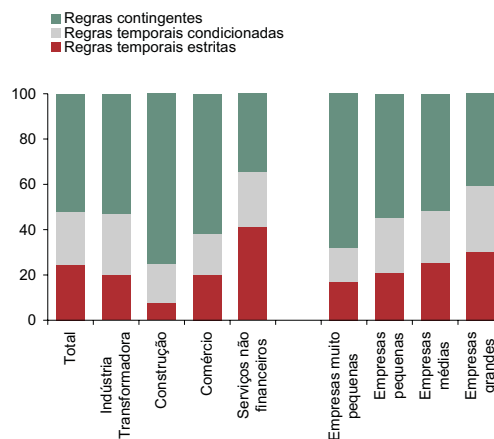


Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

Gráfico 5

ESTRATÉGIAS DE DETERMINAÇÃO DE PREÇOS:
REGRAS TEMPORAIS VS REGRAS
CONTINGENTES

Em percentagem das empresas inquiridas;
valores não ponderados



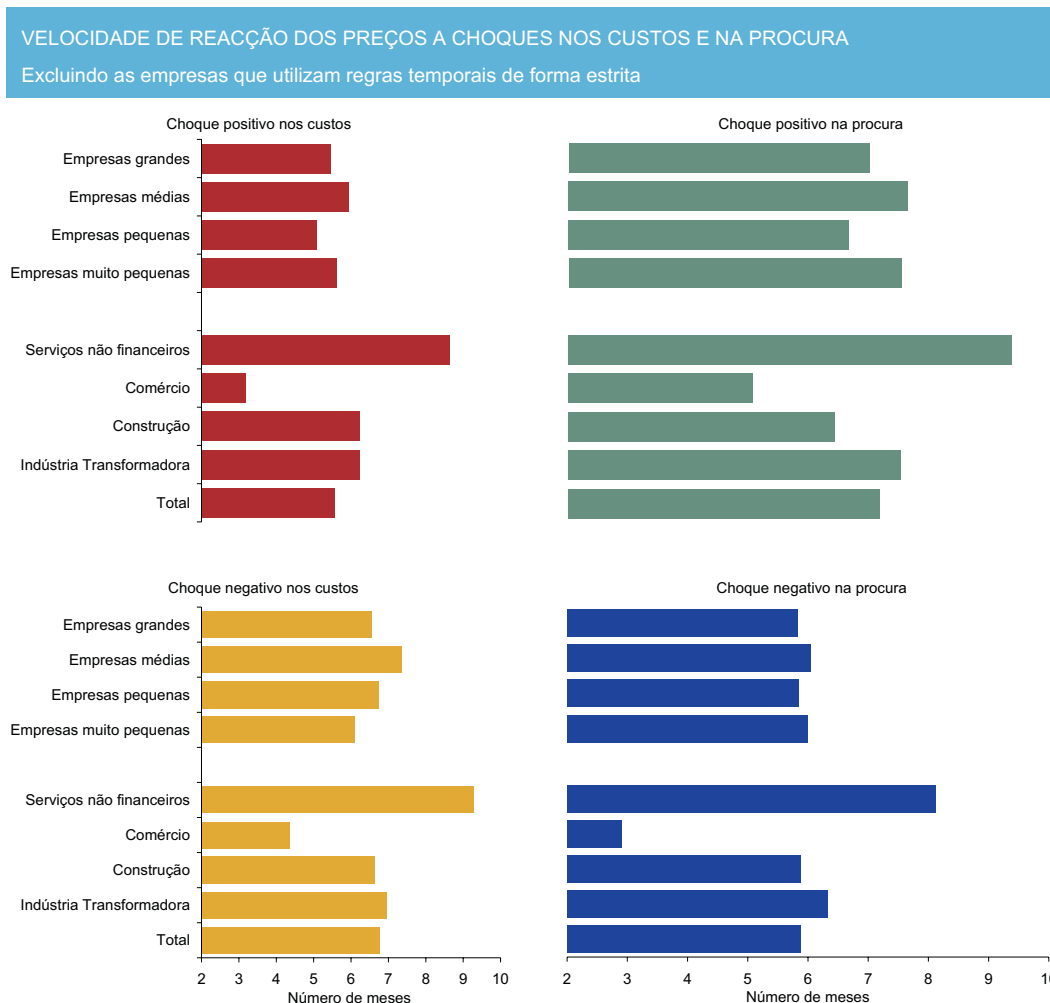
Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

apresentados no Gráfico 6 apontam para uma maior rigidez dos preços nos serviços não financeiros, com as empresas neste sector a demorarem em média entre 8.1 e 9.3 meses a ajustar os respectivos preços, dependendo do tipo de choque considerado. Esta análise exclui as empresas que alteram os preços apenas em momentos específicos do ano (*time-dependent*), que representam cerca de 25 por cento do total da amostra analisada. Os resultados mostram ainda que as empresas parecem reagir de forma mais rápida a choques positivos de custos e negativos de procura.

Com o objectivo de complementar a evidência anterior, procurou-se analisar a ligação entre as frequências de alteração de preços e as frequências de alteração de salários, em particular, a forma como as frequências de alteração de preços comparam com as frequências de alteração dos salários, o grau de sincronização entre as alterações de preços e de salários e o nível de heterogeneidade sectorial entre as alterações de preços e de salários, quer em termos de frequência, quer em termos de sincronização.

A abordagem utilizada na análise das frequências de alteração de preços foi distinta da usada para as frequências de alteração de salários. Assim, enquanto em relação aos preços as empresas foram questionadas directamente sobre a respectiva frequência de alteração, relativamente aos salários a frequência de alteração foi analisada através de três questões separadamente: as alterações resultantes da evolução da inflação, as que dependem da antiguidade dos trabalhadores e as que não estão relacionadas nem com a inflação nem com a antiguidade. Uma variável compósita foi calculada para as três razões referidas, definida como a frequência de alteração de salários mais elevada para cada empresa, independentemente da motivação. Os resultados mostram que os salários da maioria dos trabalhadores (85 por cento) são alterados apenas uma vez por ano (Gráfico 7).

Gráfico 6



Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

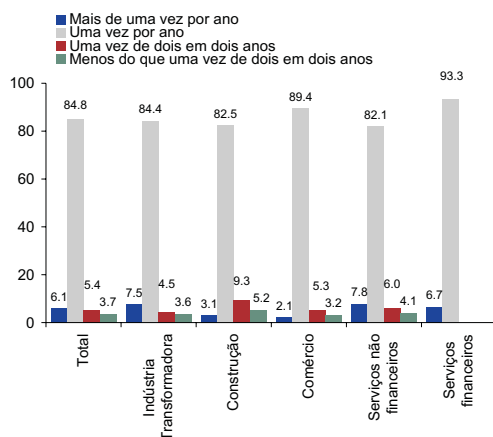
De modo a facilitar a comparação entre as frequências de preços e salários, foi calculada uma *proxy* para a duração média dos preços e salários, multiplicando cada categoria pela respectiva percentagem de resposta, sendo que no caso das categorias expressas sob a forma de um intervalo foi assumido o respectivo ponto médio. O Quadro 1 mostra que os preços nos serviços financeiros, construção e comércio têm durações mais curtas do que as dos preços na indústria transformadora e nos restantes serviços não financeiros. No entanto, os resultados obtidos para o sector financeiro devem ser interpretados com alguma prudência, não só porque o conceito de preço de referência neste sector pode não ser completamente claro, mas igualmente porque o questionário foi respondido num momento de turbulência excepcional nos mercados financeiros internacionais, o que pode ter condicionado de alguma forma as respostas das instituições inquiridas⁸. Quando comparados com o conjunto da área do euro, os preços em Portugal revelam uma duração média ligeiramente superior.

(8) Como referido no anexo 1, o questionário enviado às instituições bancárias apresenta algumas diferenças em relação à versão base, em particular na secção relativa à determinação dos preços. Em particular, às instituições bancárias foi pedido que tomassem como preço de referência a taxa de juro aplicada no principal produto de crédito, assumindo um cliente com perfil de risco médio.

Gráfico 7

FREQUÊNCIA DE ALTERAÇÃO DE SALÁRIOS

Percentagem de trabalhadores



Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

Quadro 1

DURAÇÃO MÉDIA DOS PREÇOS E SALÁRIOS

Em meses

| | Preços | Salários |
|--------------------------|--------|----------|
| Total | 10.3 | 12.8 |
| Indústria Transformadora | 10.1 | 12.6 |
| Construção | 7.4 | 13.7 |
| Comércio | 8.4 | 12.5 |
| Serviços não financeiros | 11.4 | 13.2 |
| Serviços financeiros | 6.8 | 12.1 |
| Empresas muito pequenas | 9.6 | 14.6 |
| Empresas pequenas | 10.0 | 14.3 |
| Empresas médias | 9.4 | 13.8 |
| Empresas grandes | 10.5 | 12.5 |
| Memo: | | |
| Área do euro | 9.6 | 14.7 |

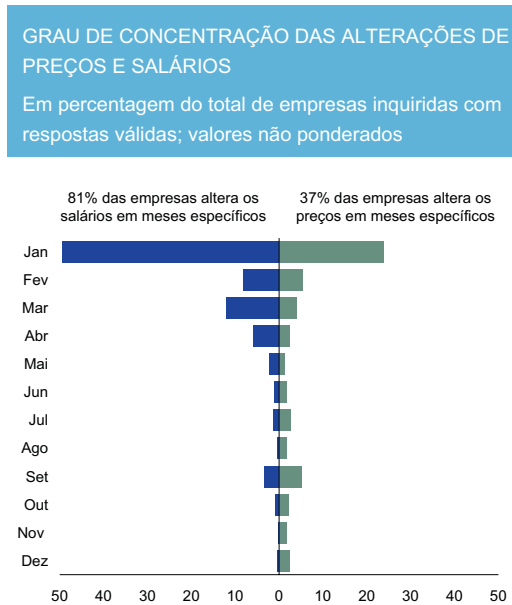
Fontes: Druant *et al.* (2008) e Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

Relativamente aos salários, a duração média destes é, tal como esperado, superior à dos preços (cerca de 2.5 meses), apresentando igualmente uma variabilidade sectorial bastante menor. Quando comparado com o conjunto da área do euro, os salários são mantidos constantes durante um prazo médio inferior em cerca de 2 meses. Druant *et al.* (2008) mostram que as diferenças entre os países europeus ao nível das durações dos salários são significativas, sendo todavia pouco expressivas em termos sectoriais. Pelo contrário, as diferenças entre os países ao nível das durações dos preços são pouco significativas, mas bastante expressivas em termos sectoriais.

O grau de sincronização entre as alterações de preços e de salários é outro factor relevante para avaliar a flexibilidade das empresas face a alterações no seu ambiente económico. Com o objectivo de obter evidência empírica sobre esta questão, as empresas foram questionadas sobre se as alterações dos seus preços ocorrem sem qualquer padrão temporal definido ou se, pelo contrário, estas se encontram concentradas em determinados meses específicos do ano. De acordo com a informação obtida, em 37 por cento das empresas inquiridas as alterações dos preços encontram-se concentradas em determinados meses do ano, sendo que 64 por cento dessas empresas procedem a ajustamentos de preços em Janeiro (Gráfico 8).

Uma questão idêntica foi colocada relativamente às alterações de salários. Os resultados mostram que o grau de concentração das alterações de salários é bastante superior ao dos preços, com 81 por cento das empresas a alterarem os seus salários em meses específicos do ano, sendo Janeiro claramente o mês em que ocorre o maior número de alterações. A concentração das decisões sobre salári-

Gráfico 8



Fontes: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

Nota: Valores calculados em percentagem do total de empresas que responderam a cada uma das questões. A soma das percentagens excede a proporção de empresas que altera os salários (81 por cento) ou os preços (37 por cento) em meses específicos do ano, na medida em que as empresas podiam seleccionar mais do que um mês.

os, em particular no mês de Janeiro, reflecte provavelmente questões de carácter institucional, quer ao nível sectorial, quer ao nível das empresas, reflectidas nas convenções colectivas de trabalho⁹.

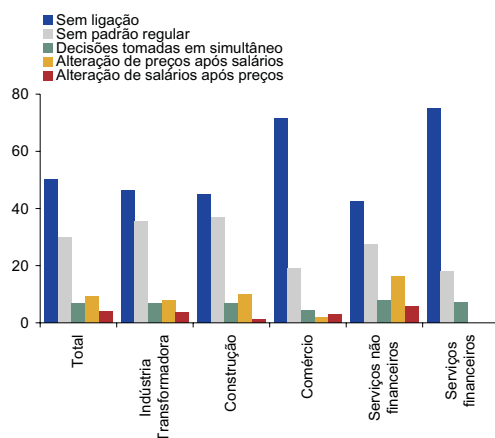
As empresas foram ainda questionadas acerca da possível ligação entre o momento de alteração dos preços e o momento de alteração dos salários. A intensidade e o sentido dessa ligação encontram-se descritos no Gráfico 9. Os resultados sugerem a existência de algum grau de sincronização entre as alterações dos preços e dos salários, com cerca de 50 por cento das empresas a reconhecerem a existência de uma ligação entre o momento das duas decisões. No entanto, apenas 20 por cento admite que essa relação é forte: em 7 por cento das empresas as decisões são tomadas simultaneamente, em 9 por cento a alteração dos preços ocorre apenas após a definição dos salários, enquanto nas restantes 4 por cento os salários são determinados somente após a definição dos preços. Pelo contrário, em cerca de metade das empresas parece não haver qualquer ligação entre o momento em que são definidos os preços e aquele em que são determinados os salários. Todavia, a ausência de sincronização entre as duas decisões ao nível micro não implica necessariamente que o comportamento da inflação seja irrelevante para a definição dos salários. Como referido na secção 2, cerca de dois terços das empresas inquiridas leva em consideração a evolução da inflação na definição dos seus salários base. Por outro lado, os resultados do inquérito mostram que, entre os diversos factores que afectam a frequência de alteração dos salários, a inflação surge como aquele que induz alterações mais frequentes, para frequências iguais ou superiores a um ano (Gráfico 10).

(9) A forte convergência das alterações de salários em períodos específicos do ano pode igualmente ter impacto sobre a forma como as decisões de política monetária afectam a economia real. Olivei e Tenreyro (2008) citam, por exemplo, o caso do Japão, onde a maioria das empresas define os salários entre Fevereiro e Maio de cada ano (o chamado “Shunto” – a grande ofensiva). Os resultados mostram que um choque de política monetária no Japão ocorrido na primeira metade do ano produz um menor impacto sobre a actividade económica, dado ser um período em que os salários são mais flexíveis, do que um choque ocorrido na parte final do ano.

Gráfico 9

SINCRONIZAÇÃO ENTRE AS DECISÕES DE ALTERAÇÃO DE PREÇOS E SALÁRIOS

Em percentagem de empresas inquiridas; valores não ponderados

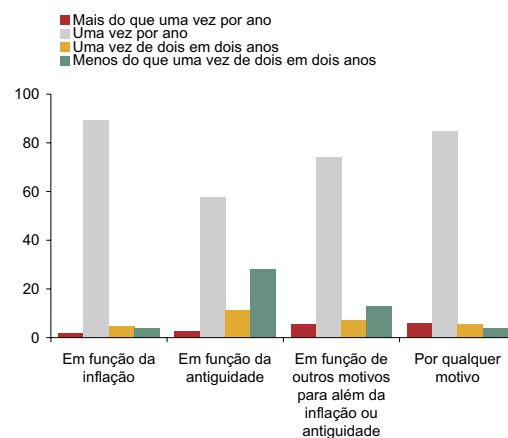


Fontes: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

Gráfico 10

FREQUÊNCIA DE ALTERAÇÃO DE SALÁRIOS

Percentagem de trabalhadores abrangidos



Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

A presença de mecanismos de indexação salarial é naturalmente um dos factores que afecta o modo como as variações salariais se transmitem aos preços. O questionário incluiu duas questões que procuraram analisar o modo como as empresas reflectem o comportamento da inflação nas variações dos seus salários base. Na primeira, as empresas foram questionadas sobre se têm em consideração a evolução da inflação quando definem os seus salários base. Em caso afirmativo, deveriam indicar se o comportamento da inflação é reflectido de forma automática nas variações do salário base, através por exemplo de uma regra de indexação explícita, ou se evolução da inflação serve apenas como uma referência (não formal) para a definição dos salários base. As empresas deveriam indicar ainda se a inflação mais relevante para definição dos salários base é a passada ou a esperada. O Quadro 2 mostra que, nas empresas inquiridas, os salários de cerca de 65 por cento dos trabalhadores são definidos tomando em consideração o comportamento da inflação, embora na maioria dos casos tal suceda somente de forma informal. O valor obtido é superior à média para a área do euro, mas inferior ao de outros países, como a Espanha ou a Bélgica, onde, ao contrário de Portugal, os sistemas de negociação salarial se caracterizam por uma forte presença de mecanismos automáticos de indexação salarial (ver BCE, 2008, para um resumo da importância dos mecanismos de indexação salarial nos diversos países da área do euro). Por outro lado, o comportamento esperado para a inflação parece ser mais relevante do que a sua evolução passada para a definição dos salários base, contrariando a tendência geral na maioria dos países, onde o comportamento passado da inflação assume maior preponderância (ver Druant *et al.*, 2008).

Quadro 2

FORMA COMO O COMPORTAMENTO DA INFLAÇÃO É REFLECTIDO NOS SALÁRIOS BASE DAS EMPRESAS

Percentagem de trabalhadores abrangidos

| | Automaticamente | | Informalmente | | Total |
|--------------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|-------|
| | Inflação passada | Inflação esperada | Inflação passada | Inflação esperada | |
| Total | 1.8 | 4.8 | 15.4 | 42.7 | 64.6 |
| Indústria transformadora | 3.2 | 5.9 | 15.3 | 44.6 | 69.1 |
| Construção | 1.6 | 2.7 | 11.9 | 31.0 | 47.2 |
| Comércio | 0.4 | 2.0 | 26.8 | 43.6 | 72.9 |
| Serviços não financeiros | 1.7 | 5.9 | 7.6 | 39.6 | 54.8 |
| Serviços financeiros | 0.0 | 1.2 | 37.7 | 56.5 | 95.5 |
| Empresas muito pequenas | 2.9 | 5.9 | 8.7 | 20.0 | 37.5 |
| Empresas pequenas | 4.2 | 2.7 | 10.1 | 18.6 | 35.5 |
| Empresas médias | 2.2 | 2.0 | 15.1 | 29.1 | 48.4 |
| Empresas grandes | 1.6 | 5.9 | 15.7 | 47.7 | 70.9 |

Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

4. RIGIDEZ SALARIAL: EVIDÊNCIA E MECANISMOS DE AJUSTAMENTO ALTERNATIVOS

4.1. Evidência sobre rigidez (nominal e real) dos salários a variações negativas

O conceito de rigidez nominal dos salários está frequentemente associado à presença de constrangimentos legais ou contratuais que impedem as empresas de reduzir os vencimentos dos seus trabalhadores¹⁰. A existência de um enquadramento legislativo que proíbe desde os anos 50 que as empresas reduzam os salários base dos seus trabalhadores apontaria para um forte grau de rigidez nominal dos salários em Portugal. O questionário enviado às empresas continha duas questões que visavam avaliar em que medida a possibilidade das empresas reduzirem os seus salários base ou aumentá-los num valor inferior à taxa de inflação se encontraria limitada por motivos de ordem legal ou contratual¹¹. Na primeira destas questões, as empresas foram questionadas se teriam considerado a possibilidade de alterar o seu salário base médio em 2006 (ano de referência do inquérito) num valor inferior ao efectivamente acordado. Em caso afirmativo, deveriam indicar a variação que desejariam ter praticado. Assim, foi utilizada como uma medida do grau de rigidez nominal a percentagem de empresas que gostaria de ter diminuído os seus salários base, enquanto a percentagem de empresas

(10) A disponibilização de bases de dados longitudinais, como os QP e a BDRR, com informação desagregada sobre salários, assim como sobre diversas características dos indivíduos e das empresas, tem permitido o desenvolvimento de uma corrente recente na literatura sobre rigidez salarial. No contexto desta literatura, a rigidez nominal dos salários é habitualmente ilustrada através de distribuições empíricas das variações salariais, nas quais é evidente a quase ausência de variações negativas dos salários e uma assinalável massa de probabilidade para variações iguais a zero (ver Portugal, 2006, e Duarte, 2008). Esta restrição não elimina, contudo, a possibilidade das empresas reduzirem os seus salários reais em resposta a choques adversos, bastando para tal assegurar que a variação (não negativa) dos salários nominais seja inferior à taxa de inflação esperada. Nesse sentido, a rigidez real dos salários é medida habitualmente como a proporção de trabalhadores com uma variação salarial próxima da taxa de inflação esperada e que, na ausência de rigidez real, teriam uma variação salarial mais moderada.

(11) Estas duas questões apenas foram incluídas no questionário enviado às empresas portuguesas, não fazendo como tal parte do núcleo de questões enviado a todas as empresas dos países que participaram neste projecto.

que gostaria de ter aumentado os salários base num valor inferior à taxa de inflação foi utilizada como um indicador do grau de rigidez real.

Uma percentagem muito reduzida das empresas inquiridas afirma que, na ausência de qualquer constrangimento legal ou contratual, consideraria a possibilidade de reduzir os salários base dos seus trabalhadores em 2006. Estas empresas representam apenas 1.6 por cento do número de trabalhadores da amostra (Quadro 3), sendo esta percentagem superior nas empresas que aplicam acordos colectivos de trabalho, na indústria transformadora e nas empresas de menor dimensão. Por outro lado, as empresas que teriam considerado a possibilidade de aumentar os seus salários base em 2006 num valor inferior à taxa de inflação e que não o fizeram representam apenas 4.4 por cento do número de trabalhadores da amostra.

Na linha do artigo pioneiro de Blinder e Choi (1990), Babecký *et al.* (2008) apresentam uma abordagem menos directa de avaliar a importância da rigidez nominal e real dos salários. Neste trabalho, e tendo por base a informação recolhida no questionário comum desenvolvido no âmbito da WDN, a rigidez nominal dos salários é definida como a percentagem de empresas que afirmam ter congelado os seus salários base pelo menos uma vez nos últimos cinco anos. A hipótese assumida é semelhante à utilizada por Dickens *et al.* (2007), que admitem que as empresas que decidem congelar os seus salários optariam, na ausência de rigidez nominal, por uma diminuição dos mesmos. Esta hipótese parte naturalmente do pressuposto de que as empresas que nunca congelaram os salários dos seus trabalhadores nos cinco anos anteriores à realização do inquérito não consideram como uma restrição activa a impossibilidade de reduzir os respectivos salários nominais. Em relação à rigidez real, a escolha de um indicador é ainda mais complexa. Babecký *et al.* (2008) consideram como medida do

Quadro 3

| INDICADORES DE RIGIDEZ NOMINAL E REAL DOS SALÁRIOS BASE | | |
|---|--|---|
| Percentagem de trabalhadores afectados | | |
| | Empresas que gostariam de ter reduzido os seus salários base | Empresas que gostariam de ter aumentado os seus salários base num valor inferior à taxa de inflação |
| Total | 1.6 | 4.4 |
| Indústria transformadora | 3.4 | 4.9 |
| Construção | 1.2 | 0.3 |
| Comércio | 0.4 | 11.8 |
| Serviços não financeiros | 1.2 | 3.1 |
| Serviços financeiros | 0.0 | 0.0 |
| Empresas muito pequenas | 2.9 | 3.9 |
| Empresas pequenas | 4.8 | 6.9 |
| Empresas médias | 2.5 | 3.5 |
| Empresas grandes | 1.2 | 4.6 |
| Acordo colectivo de trabalho: | | |
| Sim | 1.9 | 5.5 |
| Não | 1.0 | 1.8 |

Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

grau de rigidez real dos salários a percentagem de empresas que afirmam existir uma ligação automática entre a variação dos seus salários e a inflação (passada ou esperada). Esta é naturalmente uma medida restrita do grau de rigidez real e, como tal, exige prudência na interpretação dos resultados. Em relação às empresas inquiridas em Portugal, os resultados apresentados no Quadro 4 sugerem uma prevalência da rigidez nominal (23.7 por cento dos trabalhadores da amostra) sobre a rigidez real (6.6 por cento dos trabalhadores da amostra), em linha com a evidência obtida para os Estados Unidos ou para o Reino Unido, mas em oposição aos resultados obtidos para uma grande parte dos países da área do euro.

Os resultados obtidos no inquérito mostram que, para além das restrições de natureza legal, o impacto sobre a motivação e desempenho dos trabalhadores e o risco de abandono dos melhores trabalhadores são igualmente obstáculos importantes à redução ou congelamento dos salários por parte das empresas, num contexto em que estas necessitem reduzir os respectivos custos salariais (Quadro 5)¹².

Quadro 4

| INDICADORES DE RIGIDEZ DOS SALÁRIOS NOMINAIS E REAIS A VARIAÇÕES NEGATIVAS | | |
|--|--|---|
| Percentagem de trabalhadores afectados | | |
| | Empresas que congelaram pelo menos uma vez os salários base nos últimos 5 anos | Empresas em que existe uma ligação automática entre as variações dos salários base e a inflação |
| Total | 23.7 | 6.6 |
| Indústria transformadora | 16.3 | 9.1 |
| Construção | 13.5 | 4.3 |
| Comércio | 14.2 | 2.4 |
| Serviços não financeiros | 38.0 | 7.6 |
| Serviços financeiros | 0.0 | 1.2 |
| Empresas muito pequenas | 11.9 | 8.2 |
| Empresas pequenas | 18.3 | 9.5 |
| Empresas médias | 18.1 | 7.7 |
| Empresas grandes | 25.7 | 6.1 |
| Acordo colectivo de trabalho: | | |
| Sim | 23.9 | 5.8 |
| Não | 23.3 | 8.7 |
| <i>Memo:</i> | | |
| Área do euro | 8.4 | 16.2 |

Fontes: Babecký *et al.* (2008) e Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

(12) Os resultados não se alteram significativamente quando consideradas apenas as empresas que, na ausência de constrangimentos legais ou contratuais, considerariam a possibilidade de reduzir os salários base dos seus trabalhadores ou aumentá-los num valor inferior à taxa de inflação.

Quadro 5

PRINCIPAIS FACTORES IMPEDITIVOS DE UMA REDUÇÃO/CONGELAMENTO DOS SALÁRIOS POR PARTE DAS EMPRESAS

| Factores mais importantes | | Factores menos importantes | |
|---|--------------------------|--|--------------------------|
| Factores | Resultado ^(a) | Factores | Resultado ^(a) |
| Legislação e acordo colectivo de trabalho ^(b) | 3.58 | Impacto na reputação da empresa | 2.93 |
| Impacto na motivação dos trabalhadores | 3.44 | Risco dos salários se tornarem pouco competitivos | 2.92 |
| Impacto no desempenho dos trabalhadores | 3.39 | Dificuldades em atrair novos trabalhadores no futuro | 2.83 |
| Impacto resultante de alterações inesperadas nos salários | 3.37 | Custo de contratar e formar novos trabalhadores | 2.73 |
| Risco de abandono dos melhores trabalhadores | 3.29 | | |

Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

Notas: (a) Resultado médio numa escala entre 1 ("Irrelevante") e 4 ("Muito relevante") ponderado pelo número de trabalhadores de cada empresa. (b) Este factor só se aplica naturalmente à redução dos salários e não ao seu congelamento.

4.2. Mecanismos de ajustamento alternativos

A importância da rigidez dos salários depende naturalmente da existência por parte das empresas de formas de ajustamento alternativas às variações dos salários base. A informação do inquérito permitiu obter evidência única sobre a importância relativa de diversos mecanismos de ajustamento alternativos. As empresas foram questionadas sobre se alguma vez recorreram a formas de redução dos custos salariais que não envolvessem alterações do salário base. Esses mecanismos incluíam a possibilidade de reduzir ou eliminar o pagamento de bónus ou outras regalias monetárias, reduzir ou eliminar regalias não monetárias, recrutar novos trabalhadores com características idênticas aos que saíram mas com vencimentos mais baixos, alterar a política de turnos, reduzir o ritmo das promoções e, finalmente, diminuir o número de trabalhadores. As empresas tinham a possibilidade de escolher mais do que uma destas opções.

Os resultados mostram que cerca de 70 por cento das empresas inquiridas já recorreram a pelo menos uma das estratégias alternativas de redução dos custos do trabalho, com destaque para as empresas de maior dimensão e para as que aplicam acordos colectivos de trabalho (Quadro 6). A diminuição do número de trabalhadores é claramente a estratégia alternativa mais utilizada pelas empresas, sendo o recurso a esta forma de ajustamento particularmente significativo nos serviços financeiros e nas empresas de maior dimensão. A redução do ritmo ou congelamento das promoções e a contratação de trabalhadores com remunerações inferiores aos que deixaram a empresa são outras estratégias relevantes.

Quadro 6

| ESTRATÉGIAS ALTERNATIVAS DE AJUSTAMENTO DOS CUSTOS SALARIAIS | | | | | | | |
|--|--------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|--|------------------------------------|--------------------------------|
| Percentagem de empresas; valores não ponderados | | | | | | | |
| | Redução de regalias monetárias | Redução de regalias não monetárias | Alteração da política de turnos | Reduzir o ritmo das promoções | Contratar trabalhadores com salário inferior | Redução do número de trabalhadores | Pelo menos uma das estratégias |
| Total | 20.1 | 19.2 | 12.8 | 27.6 | 24.0 | 56.6 | 70.5 |
| Indústria transformadora | 17.2 | 11.0 | 13.2 | 14.1 | 23.2 | 57.1 | 70.3 |
| Construção | 8.5 | 5.5 | 8.3 | 17.1 | 15.7 | 47.4 | 55.4 |
| Comércio | 28.3 | 18.6 | 19.9 | 30.5 | 28.5 | 52.6 | 68.4 |
| Serviços não financeiros | 16.5 | 22.1 | 13.9 | 26.0 | 20.6 | 53.2 | 69.8 |
| Serviços financeiros | 41.1 | 40.0 | 0.0 | 77.9 | 41.5 | 82.3 | 87.2 |
| Empresas muito pequenas | 5.1 | 4.4 | 3.0 | 9.4 | 5.3 | 30.7 | 44.7 |
| Empresas pequenas | 15.7 | 10.2 | 7.4 | 14.9 | 15.5 | 40.4 | 57.6 |
| Empresas médias | 17.2 | 9.1 | 13.1 | 14.8 | 19.5 | 42.7 | 62.9 |
| Empresas grandes | 21.2 | 22.6 | 13.0 | 31.8 | 25.8 | 61.4 | 73.5 |
| Acordo colectivo de trabalho: | | | | | | | |
| Sim | 24.0 | 24.1 | 13.7 | 27.4 | 23.0 | 63.4 | 75.2 |
| Não | 9.3 | 6.3 | 10.7 | 27.9 | 27.4 | 39.0 | 58.7 |
| Memo: | | | | | | | |
| Área do euro | 20.6 | - | 21.4 | 25.2 | 38.8 | 20.7 ^(a) | 63.5 |

Fontes: Babecký *et al.* (2008) e Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

Notas: As linhas não somam 100 por cento dado as empresas terem a possibilidade de escolher mais do que uma opção. (a) A questão colocada em diversos países diz respeito aos trabalhadores que deixaram a empresa através de reforma antecipada e, portanto, os resultados não são directamente comparáveis com os obtidos para Portugal.

5. REACÇÃO DAS EMPRESAS A CHOQUES

A informação obtida com base no inquérito permitiu igualmente analisar a forma como as empresas reagiriam perante choques adversos não antecipados e generalizados. Três tipos de choques foram considerados: uma diminuição da procura dirigida ao principal produto; um aumento no custo de um bem intermédio muito relevante, como por exemplo o aumento do preço dos combustíveis; e um aumento permanente dos salários devido, por exemplo, a uma renegociação não prevista dos contratos colectivos de trabalho. Às empresas foi pedido que avaliassem numa escala entre 1 (“Irrelevante”) e 4 (“Muito relevante”) a importância relativa das seguintes quatro estratégias de ajustamento aos choques considerados: i) alteração dos preços; ii) alteração da margem de comercialização; iii) redução da produção; iv) redução de custos. Os resultados expressos no Quadro 7 mostram que, independentemente do tipo de choque considerado, a redução dos outros custos parece ser a estratégia claramente dominante de ajustamento das empresas. No entanto, o ajustamento dos preços e das margens de comercialização são igualmente estratégias importantes, ao contrário da redução da produção que, exceptuando as situações em que ocorre um choque sobre a procura, apresenta uma relevância menor. Adicionalmente, os choques sobre a procura parecem ser aqueles que em média afectam mais fortemente as empresas. É importante notar que as estratégias apresentadas não são mutuamente exclusivas, podendo as empresas optar por combinar diversas estratégias, sendo a mais utilizada a redução de outros custos em simultâneo com o ajustamento dos preços.

Quadro 7

REACÇÃO DAS EMPRESAS A CHOQUES NÃO ANTECIPADOS

| Estratégia de ajustamento | Choque sobre a procura | | Choque sobre os custos | | Choque sobre os salários | |
|----------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------|
| | Resultado ^(a) | Relevância ^(b) | Resultado ^(a) | Relevância ^(b) | Resultado ^(a) | Relevância ^(b) |
| Redução de (outros) custos | 3.7 | 80.9 | 3.1 | 71.8 | 3.1 | 68.4 |
| Ajustamento dos preços | 3.0 | 64.0 | 3.0 | 62.7 | 2.8 | 58.1 |
| Redução de margens | 3.1 | 56.7 | 2.7 | 47.7 | 2.7 | 53.4 |
| Redução de produção | 3.3 | 48.9 | 2.3 | 23.5 | 2.2 | 20.9 |

Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

Notas: (a) Resultado médio numa escala entre 1 ("Irrelevante") e 4 ("Muito relevante") ponderado pelo número de trabalhadores de cada empresa. (b) Empresas que consideraram relevante ou muito relevante o choque em causa (em percentagem do número de trabalhadores da amostra).

Em relação às empresas que consideraram a estratégia de redução de outros custos como relevante ou muito relevante foi pedido que indicassem a forma mais provável de reduzirem esses custos, considerando os três choques em análise e dois níveis de qualificação dos trabalhadores. As empresas inquiridas podiam optar por uma de seis estratégias alternativas: i) redução dos salários base; ii) redução da componente flexível do salário; iii) redução do número de trabalhadores com contrato permanente; iv) redução do número de trabalhadores com contrato temporário; v) redução do número de horas; vi) redução de outros custos. Entre os outros custos considerados encontram-se as despesas com publicidade, os custos administrativos ou a renegociação de preços com fornecedores. Os resultados apresentados no Quadro 8 indicam que a maioria das empresas portuguesas indica a redução de outros custos como a estratégia mais provável de ser seguida em quase todos os cenários analisados. As empresas parecem igualmente fazer alguma diferenciação entre os trabalhadores de acordo

Quadro 8

ESTRATÉGIAS DE REDUÇÃO DE CUSTOS: POR TIPO DE CHOQUE E NÍVEL DE QUALIFICAÇÃO DOS TRABALHADORES

Percentagem de trabalhadores afectados

| Estratégia de redução de custos | Após um choque sobre a procura | | Após um choque sobre os custos | | Após um choque sobre os salários | |
|--|--------------------------------|--------------------|--------------------------------|--------------------|----------------------------------|--------------------|
| | Mais qualificados | Menos qualificados | Mais qualificados | Menos qualificados | Mais qualificados | Menos qualificados |
| Redução dos salários base | 2.0 | 1.2 | 1.5 | 1.2 | — | — |
| Redução da componente flexível dos salários | 28.7 | 14.2 | 26.5 | 13.5 | 15.2 | 26.1 |
| Redução do número de trabalhadores com contrato permanente | 5.5 | 10.2 | 5.9 | 9.7 | 9.1 | 7.9 |
| Redução do número de trabalhadores com contrato temporário | 16.6 | 34.8 | 13.6 | 30.0 | 33.3 | 16.2 |
| Redução do número de horas por empregado | 7.2 | 9.1 | 5.5 | 8.0 | 6.9 | 4.8 |
| Redução de outros custos | 40.0 | 30.5 | 47.0 | 37.5 | 35.5 | 44.9 |

Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).

com os respectivos níveis de qualificação. Assim, para além da redução dos outros custos, na presença de um choque adverso sobre a procura ou sobre o preço de uma matéria-prima de referência, as empresas optariam com maior probabilidade por uma redução das componentes flexíveis do salário, em relação aos trabalhadores mais qualificados, e por uma redução do número de trabalhadores com contrato temporário, relativamente aos trabalhadores menos qualificados. No contexto de um choque sobre os salários, a relevância destas duas estratégias quando avaliada em função do nível de qualificação é inversa.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A investigação recente aponta no sentido da existência de uma relação negativa entre a rigidez dos preços e o peso dos salários na estrutura de custos das empresas. Em particular, a evidência empírica baseada em dados microeconómicos revela que os sectores onde o peso dos custos salariais é superior são caracterizados por uma menor frequência de alteração de preços. Outras medidas de rigidez de preços alternativas apresentadas neste artigo e baseadas em informação qualitativa, como a velocidade de ajustamento dos preços a choques ou a importância das regras temporais de determinação dos preços, são consistentes com este resultado. Neste contexto, um conhecimento mais aprofundado sobre a dinâmica salarial é crucial para uma melhor compreensão acerca do processo de determinação dos preços e, de uma forma mais geral, sobre o mecanismo de transmissão da política monetária. Simultaneamente, a importância que o comportamento do mercado de trabalho assume na explicação da dinâmica cíclica da economia e a persistência de factores de rigidez estrutural nos mercados de trabalho justificam igualmente o interesse crescente pela investigação nesta área. A investigação empírica é fundamental para identificar factos estilizados sobre a dinâmica dos salários, enquanto a investigação teórica é importante para incorporar de forma adequada o comportamento do mercado de trabalho nos modelos de equilíbrio geral.

Tendo por base a informação de um inquérito conduzido pelo Banco de Portugal no primeiro semestre de 2008, este artigo apresentou alguns resultados acerca da dinâmica de salários e preços em Portugal. As principais conclusões podem ser sintetizadas do seguinte modo:

1. *Uma percentagem muito reduzida das empresas inquiridas afirma que, na ausência de constrangimentos legais ou contratuais, consideraria a possibilidade de reduzir os salários base dos seus trabalhadores ou aumentá-los num valor inferior à taxa de inflação;*
2. *Para além das restrições de natureza legal ou contratual, o impacto sobre a motivação e desempenho dos trabalhadores e o risco de abandono dos melhores trabalhadores são obstáculos importantes à redução ou congelamento dos salários por parte das empresas, num contexto em que estas necessitem reduzir os respectivos custos salariais;*
3. *As empresas recorrem frequentemente a mecanismos de redução dos custos salariais alternativos à variação dos salários base, sendo a redução do número de trabalhadores a forma de ajustamento mais utilizada;*

4. *Em muitas empresas a tabela salarial acordada no âmbito da contratação colectiva assume um carácter meramente indicativo, com uma percentagem significativa dos trabalhadores a receber salários base superiores aos acordados em sede de contratação colectiva;*
5. *Os salários da maioria dos trabalhadores são definidos tendo em consideração o comportamento da inflação, embora sem qualquer regra formal;*
6. *A frequência de alteração dos salários é inferior à dos preços. Convertendo as frequências em durações, observa-se uma duração média dos salários de 13 meses – cerca de 2 meses inferior ao verificado em média na área do euro e 2.5 meses acima da duração média dos preços;*
7. *A variabilidade sectorial das durações dos salários é significativamente inferior à dos preços. Este facto observa-se igualmente na maioria dos países europeus;*
8. *As alterações dos salários revelam maior sincronização do que as alterações de preços: 81 por cento das empresas inquiridas concentram as alterações dos seus salários em meses específicos do ano (37 por cento no caso dos preços), com uma fracção muito significativa a efectuar essas alterações em Janeiro.*

A evidência empírica recente constitui um importante desafio para a investigação económica. A exploração de bases de dados microeconómicas de grande dimensão, quer quantitativas, quer resultantes de inquéritos a empresas, revelou novos factos que deverão funcionar como um incentivo para que a comunidade científica possa no futuro desenvolver teorias que incorporem esta nova evidência em modelos de equilíbrio geral.

REFERÊNCIAS

- Altissimo, F., Ehrmann, M., e F. Smets. 2006. "Inflation and price-setting behaviour in the euro area", *Occasional Paper Series 46*, European Central Bank.
- Álvarez, L., Dhyne, E., Hoeberichts, M., Kwapil, C., Le Bihan, H., Lünemann, P., Martins, F., Sabbatini, R., Stahl, H., Vermeulen, P., e J. Vilmunen. "Sticky prices in the euro area: a summary of new micro-evidence". 2006. *Journal of the European Economic Association*, Vol. 4, 2-3: 575-584, April-May.
- Babecký, J., Du Caju, P., Kosma, D., Lawless, M., Messina, J., e T. Rõõm. 2008. "Downward wage rigidity and alternative margins of adjustment : survey evidence from 17 EU countries". Apresentado na conferência do Banco Central Europeu "Wage Dynamics in Europe: Findings from the Wage Dynamics Network", Junho.
- Bertola, G., Dabusinskas, A., Hoeberichts, M., Izquierdo, M., Kwapil, C., Montornès, J., e D. Radowski. 2008. "Wage and employment response to shocks: evidence from the WDN survey". Apresentado na conferência do Banco Central Europeu "Wage Dynamics in Europe: Findings from the Wage Dynamics Network", Junho.
- Banco Central Europeu. 2008. "Box 5: Wage indexation mechanisms in euro area countries", *Boletim Mensal*, Maio.
- Blinder, A., e D. Choi. 1990. "A Shred of Evidence on Theories of Wage Stickiness" *The Quarterly Journal of Economics*. MIT Press, vol. 105(4): 1003-15, November.

- Cardoso, A.R., e Portugal P. 2005. "Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings". *Journal of Labor Economics*, University of Chicago Press, vol. 23(4): 875-874, October.
- Dias, D., Dias, M., e P. Neves. 2008. "Stylised features of consumer price setting behaviour in Portugal: 1992-2001". *Portuguese Economic Journal*, Springer, vol. 7(2): 75-99, August.
- Dickens, W., Götte, L., Groshen, E., Holden, S., Messina, J., Schweitzer, M., Turunen, J., e M. Ward. 2007. "How Wages Change: Micro Evidence from the International Wage Flexibility Project". *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, vol. 21(2). Spring.
- Druant, M., Fabiani, S., Kezdi, G., Lamo, A., Martins, F., e R. Sabbatini. 2008. "How are firms' wages and prices linked: survey evidence in Europe". Apresentado na conferência do Banco Central Europeu "Wage Dynamics in Europe: Findings from the Wage Dynamics Network", Junho.
- Du Caju, P., Gautier, E., Momferatou, D., e M. Ward-Warmedinger. 2008. "Institutional features of wage bargaining in 22 EU countries, the US and Japan". *Working Paper Series 974*, European Central Bank.
- Duarte, C. 2008. "Uma perspectiva sectorial sobre a rigidez nominal e real dos salários em Portugal", *Boletim Económico-Outono*, Banco de Portugal.
- Elmeskov, J., Martin, J., e S. Scarpetta. 1998. "Key lessons for labour market reforms: evidence from OECD countries' experiences". *Swedish Economic Policy Review*, 5: 205-252.
- Fabiani, S., Druant, M., Hernando, I., Kwapil, C., Landau, B., Loupias, C., Martins, F., Mathä, T., Sabbatini, R., Stahl, H., e A. Stokman. 2006. "What firms' surveys tell us about price-setting behavior in the Euro Area", *International Journal of Central Banking*, Vol. 2, Number 3, September.
- Fabiani, S., Loupias, C., Martins, F., e R. Sabbatini. 2007. "Pricing decisions in the euro area: how firms set prices and why", New York: Oxford University Press.
- Freeman, R. 2007. "Labor market institutions around the world". *NBER Working Papers* 13242.
- Martins, F. 2009. "Price stickiness in Portugal: evidence from survey data", *Managerial and Decision Economics*, forthcoming.
- Messina, J., Du Caju, P., Duarte, C., Izquierdo, M., e N. Hansen. 2008. "The causes and consequences of nominal and real wage rigidity: a sectoral approach". Apresentado na conferência do Banco Central Europeu "Wage Dynamics in Europe: Findings from the Wage Dynamics Network", Junho.
- Olivei, G e S. Tenreyro. 2008. "Wage setting patterns and monetary policy: international evidence". *mimeo*.
- Portugal, P. 2006. "O esgotamento do modelo económico baseado em baixos salários". *Boletim Económico-Outono*. Banco de Portugal.

Anexo 1. Questões metodológicas

Seleção da amostra

O inquérito foi conduzido pelo Banco de Portugal entre Setembro de 2007 e Junho de 2008 com base numa amostra cobrindo a indústria transformadora, o sector energético, construção, o comércio a retalho e por grosso, transportes e comunicações, educação, saúde, serviços financeiros e restantes serviços privados. No conjunto, foram incluídos 46 sectores a dois dígitos da CAE. O número de empresas contactadas para participar no inquérito foi de 4850¹³. Comparativamente ao inquérito conduzido em 2004, no contexto da participação do Banco de Portugal na *Inflation Persistence Network* (ver Martins, 2009), neste inquérito foi duplicado o número de empresas contactado e alargado de forma significativa o número de sectores coberto, com a particular destaque para a inclusão do comércio, da construção e dos serviços financeiros.

As empresas foram seleccionadas a partir dos Quadros do Pessoal (QP) compilados pelo Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (MTSS). Dada a predominância de empresas de pequena dimensão na estrutura produtiva portuguesa, uma selecção aleatória pura de empresas levaria certamente a uma sobre representação das empresas de menor dimensão. Assim, para resolver este problema, foram inquiridas apenas empresas com dez ou mais trabalhadores, sendo a recolha das empresas realizada em duas etapas. Em primeiro lugar, foi decidido incluir todas as empresas com 100 ou mais trabalhadores dos sectores acima mencionados. Esta selecção resultou num total de 2756 empresas. As restantes 2244 empresas foram seleccionadas utilizando o método de estratificação aleatória. Deste modo, a totalidade da população de empresas foi dividida em três grupos de acordo com o respectivo número de trabalhadores: i) as empresas com 10 ou mais trabalhadores mas com menos de 20; ii) empresas com 20 ou mais trabalhadores mas com menos de 50; e as iii) empresas com 50 ou mais trabalhadores mas com menos de 100. O cruzamento destes três grupos com os sectores a dois dígitos seleccionados deu origem a 138 estratos mutuamente exclusivos. O número de empresas a recolher em cada estrato foi determinado com base na respectiva frequência relativa nos QP de 2005. Uma vez determinado este valor foram seleccionadas de forma aleatória as empresas dentro de cada estrato. A amostra final incluiu 1872 empresas da indústria transformadora, 25 do sector energético, 657 da construção, 841 do comércio, 82 dos serviços financeiros e 1373 empresas dos restantes serviços privados, como educação, saúde, transportes e comunicações. Estas empresas representavam em 2005 cerca de 35 por cento do emprego total em Portugal (Quadro A).

Estrutura do questionário e condução do inquérito

O questionário foi desenvolvido no âmbito da *WDN* com base num conjunto de questões comuns a todos os 17 bancos centrais envolvidos, tendo sido organizado em quatro secções, correspondendo a

(13) O número de empresas seleccionadas foi de 5000 mas o inquérito foi apenas enviado a 4850 empresas porque se constatou à posteriori que algumas empresas se haviam fundido ou tinham sido extintas. Para além disso, as empresas que participaram no inquérito-piloto não foram incluídas na amostra final dado que o questionário recebido por estas ter algumas diferenças em relação à versão final.

um total de 39 questões (a versão enviada às empresas encontra-se em anexo). Esta oportunidade foi igualmente aproveitada para incluir algumas questões adicionais, procurando investigar alguns aspectos particulares relacionados com a política de preços e salários em Portugal, como seja a importância e dimensão relativa da chamada almofada salarial (diferença entre salários efectivamente pagos e salários contratados), a relevância das leis laborais e dos contratos colectivos como factores limitadores nas negociações salariais ou de questões sobre a determinação de preços baseadas no inquérito desenvolvido em 2004, como o tempo de resposta dos preços a alterações significativas, quer nos custos, quer na procura dirigida às empresas. Foi feita uma tentativa no sentido de, tanto quanto possível, eliminar da redacção das diversas questões os termos de carácter técnico, de modo a que estas pudessem ser compreendidas por um número alargado de pessoas.

Após a selecção da amostra, em Setembro de 2007, foi enviada uma primeira versão do inquérito a 30 empresas. Tal como em 2004, a realização deste inquérito-piloto revelou-se bastante útil para uma primeira avaliação da receptividade e viabilidade do projecto. Após a análise das respostas obtidas e contactadas diversas empresas por telefone, algumas questões foram reformuladas ou eliminadas, de modo a tornar o questionário mais curto e de melhor compreensão.

Em Outubro, uma versão revista do questionário foi enviada para a totalidade das empresas seleccionadas, sendo acompanhada por uma carta assinada pelo Director do Departamento de Estudos Económicos, na qual era tornado claro, entre outros aspectos, que o mesmo deveria ser respondido por alguém que estivesse perfeitamente familiarizado com o processo de determinação dos salários e de preços nas suas várias vertentes, podendo ser respondido por mais de uma pessoa, desde que assegurada a consistência geral das respostas¹⁴. Adicionalmente, foi elaborado um inquérito dirigido especificamente ao sector bancário com algumas diferenças em relação à versão base, visando essencialmente atender à especificidade do conceito de preço neste sector. Após a recepção dos questionários, as empresas dispunham de 15 dias úteis para enviarem as suas respostas, quer em suporte papel, quer através de um sítio na *Internet* criado especialmente para o efeito¹⁵. Em meados de Janeiro de 2008, foi enviada uma carta de insistência a todas as empresas que não tinham respondido até essa data.

A recepção das respostas foi concluída em Junho, tendo sido recebidos 1497 questionários válidos, o que se traduziu numa taxa de resposta de 31 por cento¹⁶. Apesar da percentagem de respostas recebidas ser inferior à obtida no inquérito de 2004 (55 por cento), esta superou as expectativas iniciais, dado se tratar de um questionário mais complexo, abordando um tema particularmente sensível para algumas empresas, como é o caso da respectiva política salarial.

(14) Uma cópia integral do questionário enviado às empresas pode ser disponibilizada sob pedido.

(15) Uma linha de apoio foi criada para esclarecer as dúvidas das empresas, através do telefone, fax ou correio electrónico.

(16) O número de empresas que enviaram os questionários preenchidos foi ligeiramente superior, mas alguns destes foram eliminados ou porque foram identificadas algumas inconsistências nas respostas ou porque o número de respostas válidas era manifestamente insuficiente.

Quadro A

COBERTURA DA AMOSTRA (continua)

Em termos do número de empresas:

| | Total | | Por sectores: | | | | | | | | | | | | Memo: | | | |
|--------------------------|------------|--------|--------------------------|------------|--------------------|------------|--------------------|------------|--------------------|------------|--------------------------------------|------------|----------------------|------------|-------|------|--------------------|------------|
| | | | Indústria transformadora | | Energia | | Construção | | Comércio | | Serviços (exc. serviços financeiros) | | Serviços financeiros | | | | | |
| | | | Número de empresas | % do total | Número de empresas | % do total | Número de empresas | % do total | Número de empresas | % do total | Número de empresas | % do total | Número de empresas | % do total | | | Número de empresas | % do total |
| População | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Número de empresas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | [10 ; 20[| 85 133 | 79.3 | 17 251 | 16.1 | 67 | 0.1 | 17 361 | 16.2 | 23 499 | 21.9 | 26 831 | 25.0 | 124 | 0.1 | 79.3 | 26.7 | |
| | [20 ; 50[| 14 899 | 13.9 | 4 904 | 4.6 | 29 | 0.0 | 2 443 | 2.3 | 2 753 | 2.6 | 4 668 | 4.3 | 102 | 0.1 | 13.9 | 4.7 | |
| | [50 ; 100[| 6 109 | 5.7 | 2 308 | 2.1 | 27 | 0.0 | 763 | 0.7 | 917 | 0.9 | 2 018 | 1.9 | 76 | 0.1 | 5.7 | 1.9 | |
| | [100 ; +∞[| 1 230 | 1.1 | 418 | 0.4 | 9 | 0.0 | 99 | 0.1 | 155 | 0.1 | 510 | 0.5 | 39 | 0.0 | 1.1 | 0.4 | |
| Amostra-alvo | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Número de empresas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | [10 ; 20[| 805 | 16.6 | 227 | 4.7 | 1 | 0.0 | 173 | 3.6 | 205 | 4.2 | 196 | 4.0 | 3 | 0.1 | 0.7 | 0.3 | |
| | [20 ; 50[| 848 | 17.5 | 311 | 6.4 | 4 | 0.1 | 153 | 3.2 | 165 | 3.4 | 208 | 4.3 | 7 | 0.1 | 0.8 | 0.3 | |
| | [50 ; 100[| 2 055 | 42.4 | 917 | 18.9 | 11 | 0.2 | 240 | 4.9 | 322 | 6.6 | 533 | 11.0 | 32 | 0.7 | 1.9 | 0.6 | |
| | [100 ; +∞[| 1 142 | 23.5 | 417 | 8.6 | 9 | 0.2 | 91 | 1.9 | 149 | 3.1 | 436 | 9.0 | 40 | 0.8 | 1.1 | 0.4 | |
| Amostra realizada | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Número de empresas | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | [10 ; 20[| 231 | 15.4 | 59 | 3.9 | 1 | 0.1 | 40 | 2.7 | 67 | 4.5 | 63 | 4.2 | 1 | 0.1 | 0.2 | 0.1 | |
| | [20 ; 50[| 267 | 17.8 | 100 | 6.7 | 1 | 0.1 | 58 | 3.9 | 48 | 3.2 | 57 | 3.8 | 3 | 0.2 | 0.2 | 0.1 | |
| | [50 ; 100[| 626 | 41.8 | 253 | 16.9 | 8 | 0.5 | 72 | 4.8 | 109 | 7.3 | 170 | 11.4 | 14 | 0.9 | 0.6 | 0.2 | |
| | [100 ; +∞[| 373 | 24.9 | 134 | 9.0 | 6 | 0.4 | 32 | 2.1 | 36 | 2.4 | 150 | 10.0 | 15 | 1.0 | 0.3 | 0.1 | |

Quadro A

COBERTURA DA AMOSTRA (continuação)

Em termos do número de empregados:

| | Total | | Por sectores: | | | | | | | | | | Memo: | | | |
|--------------------------------|----------------------|------------|--------------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|--------------------------------------|------------|----------------------|------------|--|----------------------|
| | | | Indústria transformadora | | Energia | | Construção | | Comércio | | Serviços (exc. serviços financeiros) | | | | Serviços financeiros | |
| | Número de empregados | % do total | Número de empregados | % do total | Número de empregados | % do total | Número de empregados | % do total | Número de empregados | % do total | Número de empregados | % do total | Número de empregados | % do total | % da população com 10 ou mais empregados | % da população total |
| População | 2 504 479 | 100.0 | 699 962 | 27.9 | 13 936 | 0.6 | 330 646 | 13.2 | 471 042 | 18.8 | 914 257 | 36.5 | 74 636 | 3.0 | 100.0 | 85.2 |
| Número de empregados [10 ; 20[| 732 617 | 29.3 | 162 179 | 6.5 | 639 | 0.0 | 150 022 | 6.0 | 192 323 | 7.7 | 226 032 | 9.0 | 1 422 | 0.1 | 29.3 | 24.9 |
| [20 ; 50[| 446 907 | 17.8 | 149 645 | 6.0 | 865 | 0.0 | 71 424 | 2.9 | 81 411 | 3.3 | 140 327 | 5.6 | 3 235 | 0.1 | 17.8 | 15.2 |
| [50 ; 100[| 544 140 | 21.7 | 207 806 | 8.3 | 2 568 | 0.1 | 65 978 | 2.6 | 79 103 | 3.2 | 181 570 | 7.2 | 7 115 | 0.3 | 21.7 | 18.5 |
| [100 ; +∞[| 780 815 | 31.2 | 180 332 | 7.2 | 9 864 | 0.4 | 43 222 | 1.7 | 118 205 | 4.7 | 366 328 | 14.6 | 62 864 | 2.5 | 31.2 | 26.6 |
| Amostra-alvo | 1 027 215 | 100.0 | 302 550 | 29.5 | 11 300 | 1.1 | 74 719 | 7.3 | 161 651 | 15.7 | 409 318 | 39.8 | 67 677 | 6.6 | 41.0 | 34.9 |
| Número de empregados [10 ; 20[| 10 274 | 1.0 | 2 984 | 0.3 | 10 | 0.0 | 2 189 | 0.2 | 2 568 | 0.2 | 2 487 | 0.2 | 36 | 0.0 | 0.4 | 0.3 |
| [20 ; 50[| 26 555 | 2.6 | 9 864 | 1.0 | 109 | 0.0 | 4 689 | 0.5 | 5 188 | 0.5 | 6 463 | 0.6 | 242 | 0.0 | 1.1 | 0.9 |
| [50 ; 100[| 243 839 | 23.7 | 109 727 | 10.7 | 1 317 | 0.1 | 27 274 | 2.7 | 37 122 | 3.6 | 64 634 | 6.3 | 3 765 | 0.4 | 9.7 | 8.3 |
| [100 ; +∞[| 746 547 | 72.7 | 179 975 | 17.5 | 9 864 | 1.0 | 40 567 | 3.9 | 116 773 | 11.4 | 335 734 | 32.7 | 63 634 | 6.2 | 29.8 | 25.4 |
| Amostra realizada | 327 969 | 100.0 | 89 434 | 27.3 | 9 127 | 2.8 | 23 873 | 7.3 | 31 264 | 9.5 | 144 274 | 44.0 | 29 997 | 9.1 | 13.1 | 11.2 |
| Número de empregados [10 ; 20[| 3 037 | 0.9 | 805 | 0.2 | 10 | 0.0 | 523 | 0.2 | 857 | 0.3 | 831 | 0.3 | 11 | 0.0 | 0.1 | 0.1 |
| [20 ; 50[| 8 308 | 2.5 | 3 182 | 1.0 | 30 | 0.0 | 1 718 | 0.5 | 1 485 | 0.5 | 1 783 | 0.5 | 110 | 0.0 | 0.3 | 0.3 |
| [50 ; 100[| 74 006 | 22.6 | 29 811 | 9.1 | 935 | 0.3 | 8 194 | 2.5 | 13 184 | 4.0 | 20 258 | 6.2 | 1 624 | 0.5 | 3.0 | 2.5 |
| [100 ; +∞[| 242 618 | 74.0 | 55 636 | 17.0 | 8 152 | 2.5 | 13 438 | 4.1 | 15 738 | 4.8 | 121 402 | 37.0 | 28 252 | 8.6 | 9.7 | 8.3 |

Fonte: Inquérito sobre a determinação dos salários em Portugal (2008).