

# Ajustamentos salariais durante a Grande Recessão<sup>1</sup>

Fernando Martins<sup>2</sup> | Pedro Portugal<sup>2</sup>

*Quem vive sem fundamento navega mundo sem leme.  
Os prudentes louvam os fundamentos e os ignorantes  
os sucedimentos.*

D. Francisco de Portugal

## RESUMO

Neste ensaio serão apresentados desenvolvimentos recentes sobre a distribuição dos salários em Portugal. O comportamento dos salários nominais espelha o efeito dum severa contração da atividade económica que teve, sobretudo,

tradução num assinalável aumento das variações salariais nominais nulas (congelamentos salariais). As consequências da deflação salarial reprimida poderão condicionar decisivamente a evolução futura do mercado de trabalho português.

## Introdução

O mercado de trabalho português foi recentemente confrontado por choques económicos muito severos que tiveram tradução numa dramática destruição de postos de trabalho e em níveis de desemprego historicamente elevados, revelando assim uma fraca resiliência. O ajustamento da procura de trabalho foi explorado no estudo de Carneiro, Portugal e Varejão (2014). Neste artigo, centraremos a nossa atenção nos desenvolvimentos salariais, procurando em especial documentar a reação dos salários nominais e reais às quebras da atividade económica, confrontando a evolução salarial dos trabalhadores recém-contratados com a dos trabalhadores que permaneceram nos postos de trabalho.

A investigação empírica que se tem debruçado sobre a avaliação do comportamento dos salários com base em dados microeconómicos tem sido centrada predominantemente nas relações de trabalho já estabelecidas. Em contraste, o grau de rigidez dos salários dos trabalhadores recém-contratados tem merecido menor atenção na literatura<sup>3</sup>. Tal acontece apesar da importância reconhecida dos salários deste grupo de trabalhadores para compreender o comportamento cíclico dos salários em geral (veja-se Pissarides, 2009): os trabalhadores recém-contratados são os trabalhadores na margem de ajustamento que decisivamente afetam as decisões das empresas relativamente à contratação.

Um ramo relevante desta investigação distingue os salários dos trabalhadores recém-contratados dos salários dos trabalhadores estabelecidos, analisando o respetivo comportamento diferenciado ao longo do ciclo económico. Estes trabalhos mostram que os salários dos trabalhadores recém-contratados são consideravelmente mais sensíveis ao ciclo económico. No entanto, dado que o número de trabalhadores já estabelecidos é bastante superior ao número de novos contratados, a evolução do salário agregado caracteriza-se invariavelmente por uma maior rigidez.

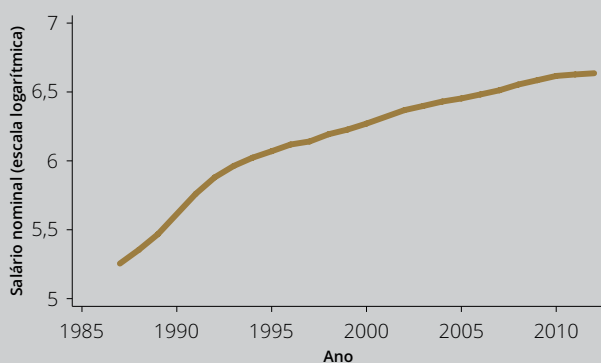
Estes estudos têm destacado a ideia de que a resposta dos salários às condições do mercado de trabalho difere consideravelmente entre os trabalhadores estabelecidos e recém-contratados. Vroman (1977) mostra que o padrão das alterações dos salários reais nos trabalhadores que permanecem na mesma empresa (*stayers*) e os trabalhadores que transitam entre empregos (*movers*) é consistente com a teoria da curva de Philips formulada por Robert Hall<sup>4</sup>. Devereux e Hart (2006) e Barlevy (2001) analisam o comportamento dos salários dos trabalhadores que transitam entre

postos de trabalho e concluem que os salários destes trabalhadores são mais sensíveis à posição cíclica da economia do que os salários dos trabalhadores estabelecidos. Pissarides (2009) apresenta um resumo destes e de outros estudos empíricos e conclui que os salários dos trabalhadores que transitam de emprego respondem de forma bastante mais significativa à situação no mercado de trabalho dos que os salários dos trabalhadores que permanecem no mesmo posto de trabalho. Carneiro *et al.* (2012) utilizam dados microeconómicos para Portugal no período 1986-2007 e concluem que, depois de controlar para heterogeneidade ao nível da empresa, do trabalhador e da categoria profissional, os salários de entrada apresentam uma sensibilidade cíclica superior à dos salários dos trabalhadores estabelecidos<sup>5</sup>.

O principal objetivo do nosso artigo é atualizar a análise do comportamento cíclico dos salários de entrada e avaliar em que medida os fatores internos às empresas são importantes para a determinação dos salários dos trabalhadores recém-contratados. Em particular, analisamos a importância relativa dos fatores internos e externos (como os salários dos trabalhadores com qualificações e experiência semelhantes ou a disponibilidade de trabalhadores com características semelhantes no mercado) para a determinação dos salários de entrada. Bils *et al.* (2014) apresentam evidência que suporta a noção de que os salários de entrada são parcialmente determinados pelos salários dos *stayers*. Como Blanchard e Summers (1987) fazem notar, se os salários são essencialmente determinados por fatores internos (como a tabela salarial interna ou os salários dos trabalhadores que se encontram na mesma categoria profissional), tal pode gerar histerese na economia, de tal modo que o impacto dos choques económicos pode perdurar durante mais tempo.

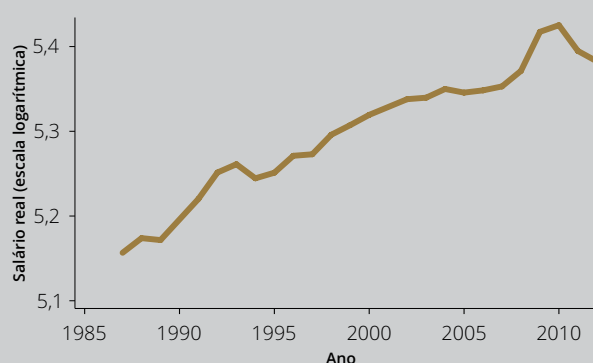
Neste contexto, o enquadramento teórico relevante para o nosso artigo é tributário da conhecida teoria *insider-outsider*. Esta teoria enfatiza a ideia de que os trabalhadores estabelecidos (os *insiders*) têm na maioria das vezes melhores oportunidades de emprego do que os *outsiders*. Um motivo para que tal aconteça são os custos que as empresas têm que suportar quando substituem *insiders* por *outsiders*. Estes custos incluem, por exemplo, os relacionados com a contratação, despedimento ou formação de novos trabalhadores (veja-se Lindbeck e Snower, 2001, Cahuc e Zylberberg, 2004, e Teulings e Hartog, 2008). O carácter específico das qualificações dos *insiders* e os custos de contratação e despedimento dão uma vantagem comparativa aos *insiders* que estes podem explorar de modo a negociarem salários acima daqueles a que os *outsiders* estariam dispostos a auferir, sem que isso ponha em causa o seu posto de trabalho. O resultado é que estes potenciais trabalha-

Gráfico 1 • Evolução do salário nominal (1986-2012)



Fonte: Quadros de Pessoal (1986-2009) e Relatório Único (2010-2012).

Gráfico 2 • Evolução do salário real (1986-2012)



Fonte: Quadros de Pessoal (1986-2009) e Relatório Único (2010-2012).

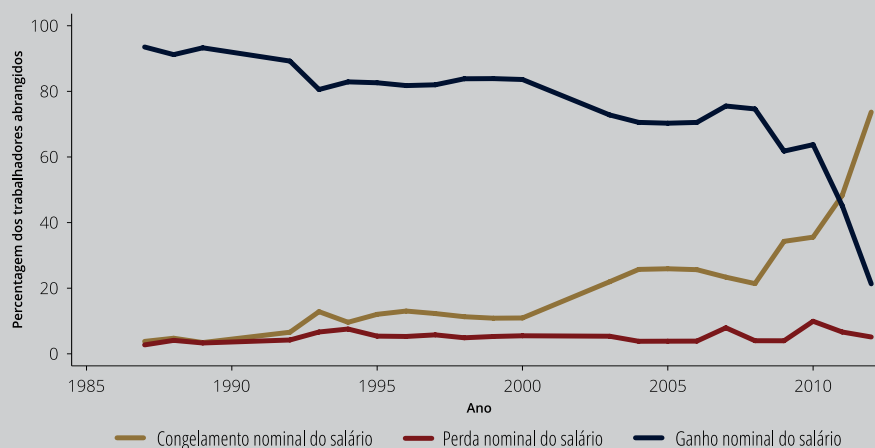
dores podem ficar desempregados involuntariamente ou ver as suas possibilidades profissionais limitadas a empregos menos desejáveis.

Um conjunto de estudos tem confrontado a teoria *insider-outsider* com a evidência empírica. Uma dessas linhas de investigação tem testado em que medida os salários são afetados pelas condições internas das empresas e não apenas pelas condições externas (Holmlund, 1991 e Lever, 1995, apresentam bons resumos dos primeiros estudos neste âmbito). Genericamente, os testes empíricos são consistentes com a hipótese de que tanto os fatores internos como os fatores externos afetam os salários dos trabalhadores recém-contratados.

## Evolução recente dos salários nominais e reais agregados

Construindo agregados salariais com base na informação dos registos individuais dos Quadros de Pessoal, é possível verificar nos gráficos 1 e 2 que os salários nominais mantiveram no período mais recente uma trajetória de fraco crescimento (cresceram 1,1 por cento em 2011 e 0,9 por cento em 2012), enquanto os salários reais agregados observaram uma quebra significativa na recente recessão económica (-2,9 por cento em 2011 e -1,2 por cento em 2012)<sup>6</sup>.

A evolução recente dos salários nominais reflete decisivamente um aumento conspícuo da fração de trabalhadores cujos salários se mantiveram inalterados, que em 2012 atingiu quase quatro quintos dos trabalhadores que permaneceram na mesma empresa (Gráficos 3 e 4). Em contrapartida, a fração de trabalhadores que beneficiaram de aumentos nominais diminuiu significativamente enquanto a proporção de trabalhadores que sofreram quebras nominais de salários se manteve em valores baixos. Este último resultado é consistente com o enquadramento institucional do processo de formação de salários que impõe restrições legais (e psicológicas) à quebra nominal dos salários. É bem conhecido que o mercado de trabalho português é um caso notável de rigidez nominal dos salários (Dickens *et al.*, 2007). É revelador constatar que tanto o indicador de salários “congelados” como o de ganhos nominais são significativamente influenciados quer pela taxa de inflação quer pela taxa de desemprego. Em contrapartida, o indicador de perdas nominais não parece responder nem a alterações da taxa de desemprego nem a alterações da taxa de inflação (Quadro 1).



**Gráfico 3 •**  
Congelamentos,  
reduções  
e aumentos  
do salário base

Fonte: Quadros de Pessoal (1986-2009) e Relatório Único (2010-2012).

**Quadro 1 • Sensibilidade cíclica das variações do salário nominal:**  
aumentos, congelamentos e reduções | Estimativas dos mínimos quadrados ordinários

|  | Congelamentos de salário | Reduções de salário | Aumentos de salário |
|--|--------------------------|---------------------|---------------------|
| Varição no logaritmo do índice preços    | -1,993<br>(0,700)        | -0,606<br>(0,700)   | 0,915<br>(0,136)    |
| Primeira diferença na taxa de desemprego | 0,119<br>(0,040)         | 0,007<br>(0,014)    | -0,007<br>(0,003)   |
| Número de observações                    | 27 026 518               | 1 441 018           | 19 543 112          |
| R <sup>2</sup>                           | 0,093                    | 0,003               | 0,049               |

Fontes: Quadros de Pessoal (1986-2009) e Relatório Único (2010-2012).

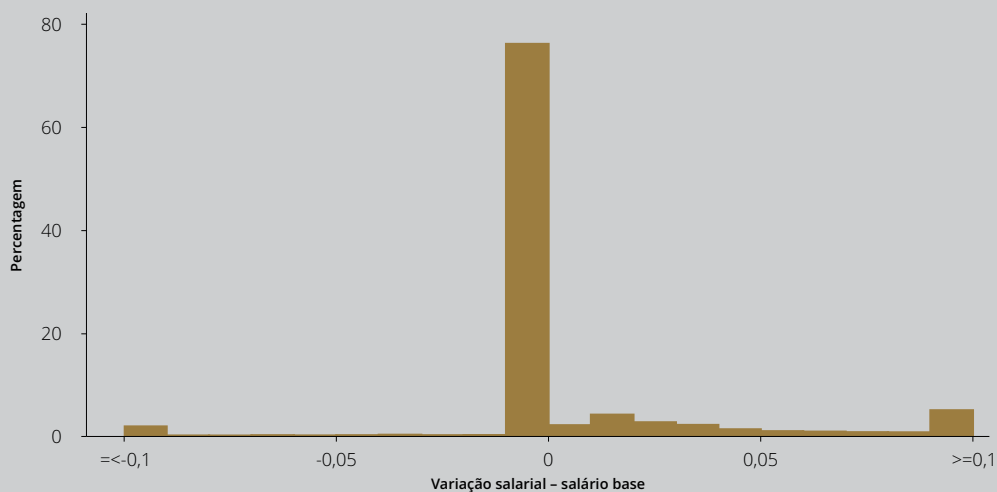
Nota: Congelamentos de salário definidos como uma variável binária que assume o valor 1 para os trabalhadores cujos salários foram congelados e 0, caso contrário. Reduções e aumentos de salários definidos com base nas variações em montante do salário base. Erros padrão robustos entre parêntesis.

## Sobre a sensibilidade cíclica dos salários reais

A indicação duma forte rigidez nominal dos salários poderia fazer suspeitar que essa rigidez contaminasse a sensibilidade cíclica dos salários reais. Em especial, é sabido que o ajustamento dos salários reais poderá ser problemático em regimes de baixa inflação e fraco crescimento da produtividade, uma vez que poderá requerer quebras nominais dos salários que são indesejadas quer pelos trabalhadores quer pelos empregadores.

A investigação empírica sobre o comportamento cíclico dos salários reais em Portugal tem evidenciado uma forte sensibilidade dos salários reais ao ciclo económico, em especial dos salários dos trabalhadores recém-contratados (Martins *et al.*, 2012; Carneiro *et al.*, 2012). Estas conclusões são reforçadas quando se isolam as alterações associadas às composições cíclicas dos níveis de

**Gráfico 4 •**  
Variação do salário base em 2012



Fonte: Quadros de Pessoal (1986-2009) e Relatório Único (2010-2012).

qualificação dos trabalhadores, dos tipos de postos de trabalho e das políticas de remuneração das empresas.

Estendendo a análise do comportamento cíclico dos salários reais até 2012, incluindo assim o período da grande recessão, não parece ter-se verificado uma quebra de estrutura. Isto é, o comportamento recente dos salários reais parece alinhado com a indicação de que a um aumento de um ponto percentual da taxa de desemprego se associa uma quebra de 2,1 por cento para os trabalhadores que permanecem no seu posto de trabalho e de 2,4 para os trabalhadores recém-recrutados, estimados em Carneiro *et al.*, 2012 (Quadro 2).

**Quadro 2 • Sensibilidade cíclica dos salários reais**

|                       | Mínimos quadrados ordinários            |   |
|-----------------------|---|---|
|                       | Trabalhadores que permanecem na empresa | Acréscimo associado a novos recrutamentos |
| Taxa de desemprego    | -0,90<br>(0,29)                         | -0,22<br>(0,29)                           |
| Número de observações | 42 444 841                              |   |
| R <sup>2</sup>        | 0,101                                   |   |

|                       | Efeito fixo do trabalhador              |   |
|-----------------------|---|---|
|                       | Trabalhadores que permanecem na empresa | Acréscimo associado a novos recrutamentos |
| Taxa de desemprego    | -2,09<br>(0,21)                         | -0,34<br>(0,04)                           |
| Número de observações | 42 444 841                              |   |
| R <sup>2</sup>        | 0,878                                   |   |

|                       | Primeiras diferenças                    |   |
|-----------------------|---|---|
|                       | Trabalhadores que permanecem na empresa | Acréscimo associado a novos recrutamentos |
| Taxa de desemprego    | -1,23<br>(0,44)                         | -0,71<br>(0,20)                           |
| Número de observações | 27 026 518                              |   |
| R <sup>2</sup>        | 0,014                                   |   |

|                       | Efeitos fixos de elevada dimensionalidade |   |
|-----------------------|---|---|
|                       | Trabalhadores que permanecem na empresa   | Acréscimo associado a novos recrutamentos |
| Taxa de desemprego    | -2,00<br>(0,15)                           | -0,20<br>(0,03)                           |
| Número de observações | 42 444 841                                |   |
| R <sup>2</sup>        | 0,925                                     |   |

Fonte: Quadros de Pessoal (1986-2009) e Relatório Único (2010-2012).

Nota: Variável dependente: log do salário base deflacionado pelo índice de preços no consumidor. Regressores adicionais: idade, quadrado da idade e tendência temporal quadrática. Erros padrão robustos corrigidos por *clusters* de ano entre parêntesis.

## A importância relativa dos determinantes internos e externos dos salários de entrada

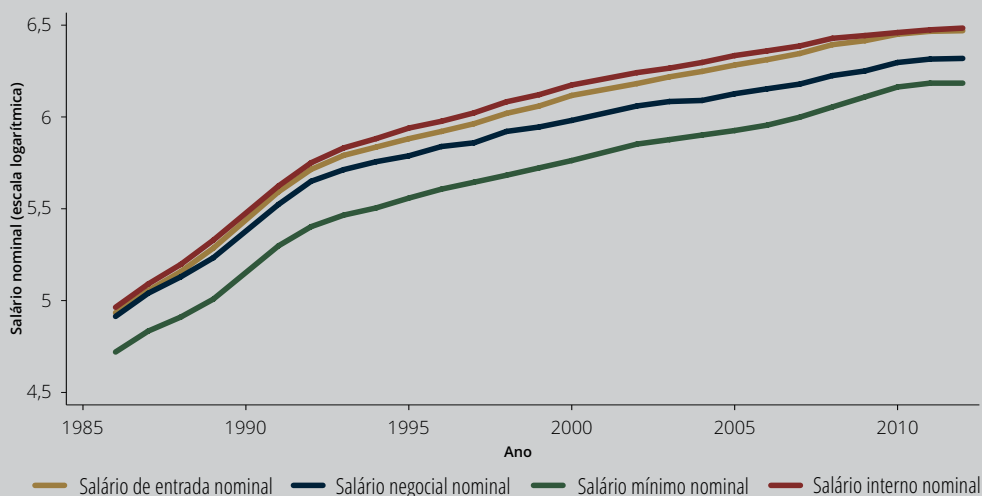
A distinção entre salários internos e externos para a definição dos salários de entrada tem diversas implicações. Em primeiro lugar, as empresas podem optar por não negociar salários de entrada acima dos limites mínimos definidos pela contratação coletiva, por questões, por exemplo, de justiça relativa ou outras questões estratégicas de concorrência e de gestão de recursos humanos.

Em segundo lugar, a evidência empírica recente mostra que os salários de entrada são, pelo menos parcialmente, influenciados pelos salários dos trabalhadores estabelecidos (veja-se, por exemplo, Bils *et al.*, 2014). Ao negociar salários acima das opções externas de cada trabalhador recém-contratado, as empresas reduzem a rotação de trabalhadores, retendo esses trabalhadores e reduzindo o número de separações.

Em terceiro lugar, dado que uma percentagem importante de empresas paga salários acima dos valores mínimos definidos nas tabelas salariais (tipicamente setoriais), estas podem beneficiar da chamada “almofada salarial” (Cardoso e Portugal, 2005) resultante da diferença entre os salários efetivamente pagos e os salários mínimos por categoria profissional estabelecidos pela negociação coletiva. Perante um choque adverso de procura ou de custos, estas empresas estão numa posição mais confortável para efetuar ajustamentos salariais em relação às empresas que pagam salários próximos dos valores mínimos da tabela.

Finalmente, existe evidência empírica convincente que mostra que a política salarial das empresas é manifestamente heterogénea. O facto da heterogeneidade na política de remunerações contribuir de forma significativa para a variação salarial (Torres *et al.*, 2013) é um sinal claro de que as empresas em muitos casos não podem ser consideradas como *wage takers*. Webber (2013) argumenta que as elasticidades da oferta de trabalho enfrentadas pelas empresas são relativamente baixas, indicando que as empresas detêm algum poder de monopólio (Manning, 2003). Se, de facto, o poder de monopólio das empresas tem um papel relevante este deverá influenciar a importância relativa dos fatores internos e externos na determinação dos salários de entrada.

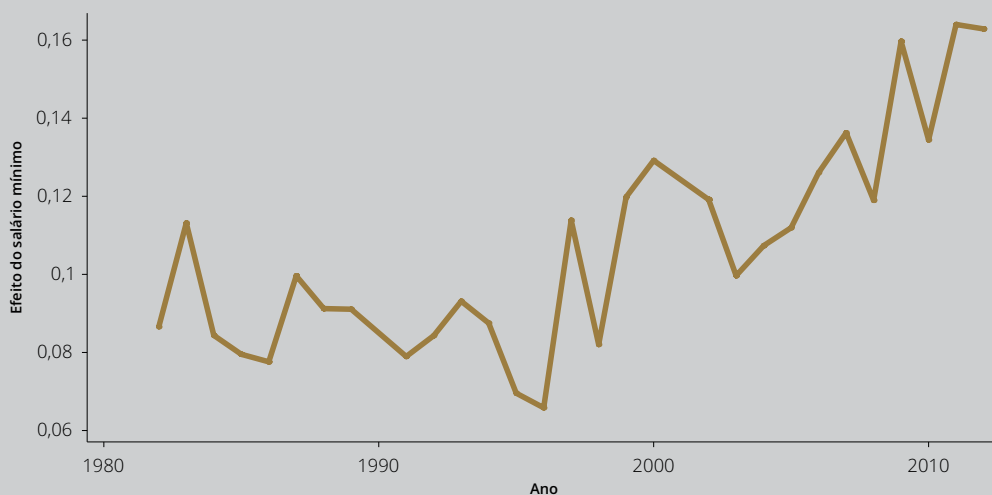
Gráfico 5 •  
Evolução  
do salário de  
entrada e  
dos três  
determinantes



Fonte: Quadros de Pessoal (1986-2009) e Relatório Único (2010-2012).

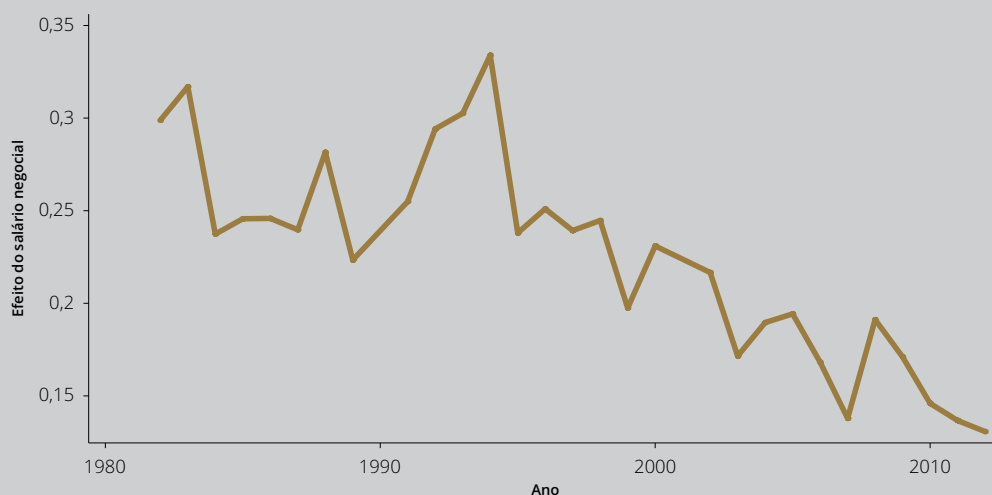
De modo a compreender melhor a relevância relativa dos fatores internos e externos na determinação dos salários de entrada, centraremos esta análise no comportamento dos trabalhadores recém-contratados. A análise é igualmente circunscrita aos casos em que para cada novo trabalhador contratado existe pelo menos um trabalhador na mesma empresa, no mesmo ano e na mesma categoria profissional com uma antiguidade superior a 12 meses.

De modo a separar os fatores internos dos fatores externos que determinam os salários de entrada, para cada novo trabalhador contratado numa empresa particular calculamos um “salário interno” e um “salário externo”. Este último é simplesmente o salário modal da tabela em cada ano correspondente à categoria profissional do trabalhador recém-contratado definido no âmbito da contratação coletiva, enquanto “salário interno” é a moda do salário base de todos os trabalhadores da mesma empresa, no mesmo ano e categoria profissional e com antiguidade superior a 12 meses. No gráfico 5 é apresentada a evolução nominal destes salários. É interessante verificar a proximidade entre o salário de entrada e o salário interno e mais, genericamente, o co-movimento das quatro séries.



**Gráfico 6 •**  
Peso do salário mínimo no salário de entrada

Fonte: Quadros de Pessoal (1982-2009) e Relatório Único (2010-2012).



**Gráfico 7 •**  
Peso do salário negocial no salário de entrada

Fonte: Quadros de Pessoal (1982-2009) e Relatório Único (2010-2012).

O modo como medimos a importância relativa dos determinantes internos e externos dos salários de entrada é simples mas pouco convencional. No essencial, o que fazemos é estimar um modelo de regressão em que o salário de entrada é regredido no salário interno, no salário externo e no salário mínimo.

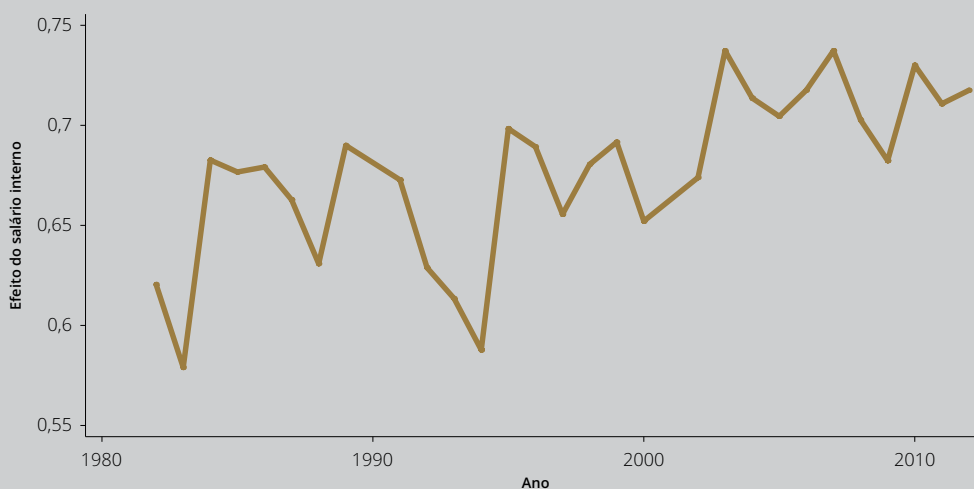
Os coeficientes do modelo para as três variáveis salariais podem ser interpretados como medindo as ponderações atribuídas pelas empresas a cada componente na formação do salário de entrada. Um questão de interesse é avaliar a evolução temporal da influência do salário mínimo, do salário negocial (ou de mercado) e do salário interno na determinação do salário de entrada. Nos gráficos 6, 7 e 8 é apresentada essa evolução.

Os resultados mostram que a estrutura salarial interna das empresas é relativamente mais importante para a determinação dos salários dos novos trabalhadores: representa em média cerca de 70 por cento na determinação do salário base dos trabalhadores recém-contratados no período 1982-2012. No entanto, o salário externo e o salário mínimo são igualmente importantes, representando em média, respetivamente, 21 e 13 por cento do salário de entrada. Mais reveladora é a acentuada tendência de quebra da influência dos salários negociados através da contratação colectiva. Esta evolução poderá estar associada com a quebra sustentada de representatividade sindical discutida em Portugal e Vilarés (2013). Em compensação, a importância do salário mínimo tem crescido, sobretudo nos anos mais recentes, o que poderá significar que a negociação salarial depende crescentemente da influência sindical que é garantida pelos mecanismos de decisão política. Genericamente, as estimativas da importância das várias componentes reflete com fidelidade a presença de trabalhadores que auferem salários correspondentes aos valores do salário mínimo, do salário externo e do salário interno.

## Conclusão

O comportamento recente dos salários no mercado de trabalho português espelha as consequências de uma forte quebra da atividade económica e, por esta via, da procura de trabalho. Neste

**Gráfico 8 •**  
Peso do salário  
interno no salário  
de entrada



Fonte: Quadros de Pessoal (1982-2009) e Relatório Único (2010-2012).



enquadramento, o facto mais notável do ajustamento salarial nominal foi o aumento assinalável de variações salariais nulas. O facto de quase 80 por cento dos trabalhadores ter observado congelamentos salariais no ano de 2012 poderá significar que empresas e trabalhadores resistiram a um ajustamento pela via da quebra nominal dos salários. Os trabalhadores por razões facilmente compreensíveis. As empresas porque percebem o efeito devastador sobre a moral dos trabalhadores que cortes salariais nominais desencadeiam. Esta ausência de ajustamento, porém, poderá significar que as perspectivas de aumentos salariais no futuro poderão estar parcialmente comprometidas pelo efeito da deflação salarial reprimida (*pent-up wage deflation*), um efeito destacado, nomeadamente, por Janet Yellen (2014).

O mercado de trabalho português parece ter mantido, até 2012, uma evolução consistente com uma significativa sensibilidade cíclica dos salários reais. Não é, porém, garantido que, num clima de inflação muito baixa ou mesmo deflação, acompanhado por um baixo crescimento da produtividade, os salários venham a permitir margens de acomodação adicionais. Num cenário com estes horizontes, o aumento do desemprego, mais uma vez, poderá ser a principal margem de ajustamento.

As políticas de remuneração das empresas portuguesas são muito heterogéneas. Essas políticas são diferentemente influenciadas pelo estabelecimento do salário mínimo, pelos salários negociados através da contratação coletiva e pelas tabelas de remuneração internas. A indicação de que os salários mínimos têm tido uma influência crescente na formação dos salários de entrada poderá estar a refletir uma restrição cada vez mais ativa à autonomia das decisões das empresas sobre a sua política de salários.

Por fim, merece ser sublinhado que o debate em torno dos ajustamentos salariais em Portugal não tem valorizado suficientemente os ajustamentos dos custos do trabalho que podem ser viabilizados através de movimentos que não se esgotem na indicação de quebras salariais nominais. Num contexto de baixa inflação, em particular, seria importante considerar políticas de redução de impostos sobre o factor trabalho (reduções da taxa social única ou créditos fiscais aos rendimentos do trabalho) dirigidas, sobretudo, aos trabalhadores com baixas qualificações profissionais.

## Referências

- Barvelly, G.**, 2001, "Why are the wages of job changers so procyclical?", *Journal of Labor Economics*, 19(4), 837-78.
- Bils, M., Chang, Y. e Kim, S.-B.**, 2014, "How sticky wages in existing jobs can affect hiring", *NBER Working Papers*, 19821, National Bureau of Economic Research, Inc.
- Blanchard, O. J. e Summers, L. H.**, 1987, "Hysteresis in unemployment", *European Economic Review*, 31(1-2), 288-295.
- Cahuc, P. e Zylberberg, A.**, 2004, "Labor Economics", *Vol.1 of MIT Press Books*, The MIT Press.
- Cardoso, A. R. e Portugal, P.**, 2005, "Contractual wages and the wage cushion under different bargaining settings", *Journal of Labor Economics*, 23(4), 875-902.
- Carneiro, A., Guimarães, P. e Portugal, P.**, 2012, "Real Wages and the Business Cycle: Accounting for Worker, Firm, and Job Title Heterogeneity," *American Economic Journal: Macroeconomics*, American Economic Association, vol. 4(2), 133-52.
- Carneiro, A., Portugal, P. e Varejão, J.**, 2014, "Catastrophic job destruction during the Portuguese economic crisis", *Journal of Macroeconomics*, vol. 39, Part B, 233-460.
- Devereux, P. J. e Hart, R. A.**, 2006, "Real wage cyclicality of job stayers, within-company job movers, and between-company job movers", *Industrial and Labor Relations Review*, 60(1), 105-119.

- Dickens, W. T., Goette L., Groshen, E. L., Holden, S., Messina, J., Schweitzer, M., Turunen, J. e Ward, M. E., 2007, "How wages change: micro evidence from the International Wage Flexibility Project", *Journal of Economic Perspectives*, American Economic Association, vol. 21(2), 195-214.
- Dolado, J. J., Felgueroso, F. e Jimeno, J. F., 1997, "The effects of minimum bargained wages on earnings: evidence from Spain", *European Economic Review*, 41(3-5), 713-721.
- Hall, R. E., 1974, "The process of inflation in the labor market", *Brookings Papers on Economic Activity*, 5(2), 343-410.
- Holmlund, B., 1991, "Unemployment persistence and insider-outsider forces in wage determination", *OECD Economics Department Working Papers*, 92, OECD Publishing.
- Lever, M., 1995, "Insider-outsider effects in wage formation: an empirical survey", *Bulletin of Economic Research*, (47:4).
- Lindbeck, A. e Snower, D. J., 2001, "Insiders versus outsiders", *Journal of Economic Perspectives*, 15(1), 165-188.
- Manning, A., 2003, "Monopsony in motion: Imperfect competition in labour markets", Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Martins, P. S., Solon, G. e Thomas, J., 2012, "Measuring What Employers Do about Entry Wages over the Business Cycle: A New Approach", *American Economic Journal: Macroeconomics*, American Economic Association, vol. 4(4), 36-55.
- Pissarides, C. A., 2009, "The unemployment volatility puzzle: Is wage stickiness the answer?" *Econometrica*, 77(5), 1339-1369.
- Portugal, P. e Vilares, H., 2013, "Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical", Banco de Portugal, *Boletim Económico de Inverno*.
- Teulings, C. e Hartog, J., 2008, "Corporatism or Competition?", *Cambridge Books*, Cambridge University Press.
- Torres, S., Portugal, P., Addison, J.T. e Guimarães, P., 2013, "The sources of wage variation: a three-way dimensional fixed effects regression model", Banco de Portugal, *Working papers*, n.º 9, 2013.
- Vroman, W., 1977, "Worker upgrading and the business cycle", *Brookings Papers on Economic Activity*, 8(1), 229-252.
- Yellen, J., 2014, "Labor Market Dynamics and Monetary Policy", discurso proferido no Federal Reserve Bank of Kansas City Economic Symposium, Jackson Hole, em 22 de agosto.
- Webber, D. A., 2013, "Firm market power and the earnings distribution". *IZA Discussion Papers*, 7342, Institute for the Study of Labor (IZA).

## Notas

- Os autores agradecem a Hugo Vilares, Vanda Cunha e António Antunes pelos comentários e sugestões. As opiniões expressas neste artigo são da responsabilidade dos autores, não coincidindo necessariamente com as do Banco de Portugal ou do Eurosistema. Eventuais erros ou omissões são da exclusiva responsabilidade dos autores.
- Banco de Portugal, Departamento de Estudos Económicos.
- Por rigidez entende-se, neste contexto, a ausência de desvios significativos entre os salários dos trabalhadores recém-contratados e os salários dos trabalhadores estabelecidos para a mesma categoria profissional.
- De acordo com Hall (1974), os movimentos dos salários agregados são dominados pelos salários pagos aos trabalhadores recém-contratados.
- Um aumento de um ponto percentual na taxa de desemprego diminui o salário dos trabalhadores recém-contratados em 2,7 por cento e em 2,2 por cento o salário dos trabalhadores estabelecidos para a mesma categoria profissional.
- Esta análise é baseada estritamente na informação sobre o salário base dos trabalhadores a tempo inteiro incluída nos Quadros de Pessoal. O salário base representa, no período amostral, entre 80 e 90 por cento da remuneração total.