



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO
ECONOMIA INTERNACIONAL E ESTUDOS EUROPEUS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

A RELAÇÃO ENTRE O PODER NEGOCIAL DOS TRABALHADORES E A
LABOUR SHARE

MARIANA MAIA ALMEIDA



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

JUNHO – 2025



Lisbon School
of Economics
& Management
Universidade de Lisboa

MESTRADO

ECONOMIA INTERNACIONAL E ESTUDOS EUROPEUS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

DISSERTAÇÃO

A RELAÇÃO ENTRE O PODER NEGOCIAL DOS TRABALHADORES E A
LABOUR SHARE

MARIANA MAIA ALMEIDA

SUPERVISÃO:

PROFESSOR DOUTOR PEDRO LEÃO
PROFESSOR DOUTOR JOÃO CARLOS LOPES

JUNHO – 2025

*“Para ser grande, sê inteiro: nada
Teu exagera ou exclui.
Sê todo em cada coisa. Põe quanto és
No mínimo que fazes.
Assim em cada lago a lua toda
Brilha, porque alta vive.”*

Ricardo Reis

RESUMO

A presente dissertação analisa a evolução da repartição funcional do rendimento em Portugal, com atenção particular na relação entre a *labour share*, que corresponde à parte do rendimento destinada ao fator trabalho, e o poder negocial dos trabalhadores. Nos últimos anos tem-se observado um declínio expressivo da *labour share* em várias economias desenvolvidas, incluindo Portugal. Esta tendência pode desencadear problemas como a desigualdade, limitações no crescimento económico e complicações na coesão social.

O estudo procura identificar em que medida as variáveis que medem o poder negocial dos trabalhadores direta e indiretamente podem influenciar a *labour share* em Portugal. Para isso, foram utilizados dados anuais de 1985 a 2022, combinando uma abordagem econométrica macroeconómica, com uma análise institucional, com destaque em dois subsectores específicos – Banca e Calçado e dois setores agregados – Atividades Financeiras e de Seguros e Indústria Transformadora.

Os resultados empíricos sugerem que o impacto positivo da taxa de crescimento real do salário mínimo na *labour share* reflete que as políticas laborais são significativas e o efeito institucional existe. Já a análise setorial revela que a relação entre o poder negocial dos trabalhadores e a *labour share* varia consoante o setor: relativamente ao Setor Atividades Financeiras e de Seguros observa-se uma reação dos trabalhadores à queda da *labour share*, enquanto no Setor Indústria Transformadora, os salários reais mais elevados estão relacionados com uma maior fatia do rendimento que é destinada ao fator trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: *Labour share*; negociação coletiva; poder negocial dos trabalhadores; Portugal.

ABSTRACT

This dissertation analyses the evolution of functional income distribution in Portugal, with particular attention to the relationship between the labour share, the portion of income allocated to the labour factor, and workers' bargaining power. In recent years, there has been a significant decline in the labour share across developed economies including Portugal. This trend may lead to challenges such as increased inequality, limitations on economic growth and complications for social cohesion.

The study aims to identify the extent to which variables that directly and indirectly measure workers' bargaining power can influence the labour share in Portugal. To this end, annual data from 1985 to 2022 were used, combining a macroeconomic econometric approach with an institutional analysis, with particular emphasis on two specific subsector – Banking and Footwear – and two aggregate sectors – Financial and Insurance Activities and Manufacturing Industry.

The empirical results suggest that the positive impact of the real minimum wage growth rate on the labour share reflects the significance of labour policies and the existence of institutional effects. The sectoral analysis further reveals that the relationship between workers' bargaining power and the labour share varies by sector: in the Financial and Insurance Activities sector, there is evidence of a reactive response by workers to the decline in the labour share, while in the Manufacturing Industry, higher real wages are associated with a larger share of income being allocated to labour.

KEYWORDS: *Labour share*; collective bargaining; worker's bargaining power; Portugal.

ÍNDICE

Resumo	i
Abstract.....	ii
Índice	iii
Índice de figuras	iv
Índice de tabelas	iv
Agradecimentos	vi
1. Introdução	1
2. Abordagem Teórica sobre a Repartição Funcional do Rendimento	3
2.1. Contexto Histórico.....	3
2.2. Fatores Explicativos da Queda da <i>Labour Share</i>	4
3. Evolução e Determinantes da Labour Share em Portugal: Revisão de Literatura..	6
3.1. Evolução da Labour Share em Portugal	7
3.2. Determinantes da <i>Labour Share</i> Portuguesa	8
3.3. Relação entre <i>Labour Share</i> , Desigualdade e Crescimento Económico	10
4. Análise Empírica macroeconómica da <i>Labour Share</i> em Portugal.....	12
4.1. Metodologia.....	12
4.2. Dados	13
4.4. Modelo econométrico	14
4.4. Resultados Empíricos e Discussão	17
5. Abordagem setorial.....	19
5.1. Enquadramento e análise da <i>labour share</i> dos subsetores	20
5.1.1. Subsetor Calçado	20
5.1.2. Subsetor Banca	22

5.2. Análise de correlações entre a <i>Labour Share</i> e indicadores de poder negocial dos trabalhadores.....	25
5.2.1 Setor Atividades Financeiras e de Seguros.....	26
5.2.1.1. Caracterização das variáveis do Setor Atividades Financeiras e de Seguros	27
5.2.2. Setor Indústria Transformadora.....	28
5.2.2.1. Caracterização das variáveis do Setor da Indústria Transformadora	29
5.2.3. Calçado	30
5.3. Síntese de Resultados	31
6. Conclusões.....	32
Referências	34
Anexos.....	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Fig. 1 – Evolução da <i>Labour Share</i> ajustada em Portugal: 1970-2023	7
Fig. 2 – Evolução da <i>Labour Share</i> no Setor Indústria Transformadora e no Subsetor Calçado	21
Fig. 3 – Evolução da <i>Labour Share</i> no Setor Atividades Financeiras e de Seguros e no Subsetor Banca	23

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Regressões macroeconómicas	17
Tabela 2: Correlações de <i>Pearson</i> – Setor Atividades Financeiras e de Seguros	26
Tabela 3: Variáveis relativas à negociação coletiva e à ação laboral no Setor Atividades Financeiras e de Seguros: 2010-2022	27
Tabela 4: Correlações de <i>Pearson</i> – Setor Indústria Transformadora.....	28

Tabela 5: Variáveis relativas à negociação coletiva e ação laboral no Setor Indústria Transformadora: 2010-2022	29
Tabela 6: Correlações de <i>Pearson</i> – Subsetor Calçado	30

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, gostaria de expressar o meu profundo agradecimento ao Professor Doutor Carlos Lopes, cuja orientação e entusiasmo foram fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. A sua disponibilidade constante e a forma como sempre se mostrou pronto a ajudar foram cruciais para a concretização desta dissertação.

Agradeço também ao Professor Doutor Pedro Leão, cuja sabedoria, exigência, rigor académico e partilha de conhecimento marcaram de forma determinante o meu percurso ao longo do Mestrado.

Um agradecimento muito especial ao Professor Doutor Vítor Escária que, desde o primeiro momento, demonstrou total disponibilidade para acompanhar-me neste percurso, esclarecer dúvidas e transmitir-me conhecimentos valiosos que contribuíram de forma decisiva para a realização deste estudo.

Para os meus pais, que sempre me incentivaram a sonhar mais alto e a nunca desistir: esta dissertação é tanto minha quanto vossa. Obrigada por tudo.

Às minhas avós, pelo carinho, amor incondicional e orgulho que sempre expressaram.

Ao resto da família, o meu sincero agradecimento pelo apoio e motivação ao longo deste caminho.

Ao Ruca e à Mia, companheiros silenciosos (mas nem sempre) de manhãs e tardes de estudo.

Aos meus colegas de Mestrado, por partilharem comigo os desafios e conquistas deste percurso académico. A vossa companhia tornou tudo mais leve e bonito.

Por fim, aos meus amigos, que me ajudaram a manter o equilíbrio, mesmo nos momentos mais exigentes, o meu sincero obrigada.

TRABALHO FINAL DE MESTRADO

Mariana Maia Almeida

1. INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, tem-se assistido a uma mudança importante na distribuição funcional do rendimento nas economias mais desenvolvidas. Uma tendência que se mantém é a diminuição persistente da fatia do rendimento destinada ao fator trabalho, conhecida como *labour share*. Esta queda tem suscitado o interesse tanto de estudiosos quanto de políticos, visto que não afeta apenas a repartição do rendimento entre o fator trabalho e capital, mas traz também impactos maiores, como o aumento da desigualdade, menor crescimento económico e problemas de coesão social.

Existem várias explicações para este fenómeno e, entre elas, destacam-se fatores estruturais, como o progresso técnico, a abertura ao mercado internacional e as alterações na forma de produção. No entanto, há um número crescente de estudos que apontam também para o papel das instituições do mercado de trabalho, nomeadamente, o enfraquecimento das negociações coletivas e da representação dos trabalhadores, como elementos essenciais para entender a evolução da *labour share*. Autores como Stockhammer (2009), Guschanski e Onaran (2021) e McDonell (2024) mostram nos seus estudos que a fragmentação das convenções coletivas, diminuição da taxa de sindicalização e o enfraquecimento das convenções coletivas têm desempenhado um papel primordial na redução do poder de negociação dos trabalhadores e, consequentemente, na diminuição da *labour share*.

Portugal é um país muito interessante para esta análise, sobretudo devido às várias reformas laborais feitas desde 1980, à forte segmentação do mercado de trabalho e às mudanças que verificaram nas formas de regulação coletiva.

O objetivo desta Dissertação de Mestrado é analisar empiricamente os determinantes da *labour share* em Portugal, com atenção especial ao papel das instituições de negociação coletiva e das instituições laborais. Para isso, foi estimado um modelo econométrico macroeconómico com séries temporais, aliado a uma análise dos Subsetores bancário e calçado e dos Setores agregados das Atividades Financeiras e de Seguros e a Indústria Transformadora.

Esta investigação procura ajudar compreender melhor as razões por trás da evolução da participação do trabalho no rendimento e ajudar no debate sobre políticas públicas que possam promover uma distribuição de rendimento mais justa e equilibrada.

Para responder a este objetivo, a dissertação encontra-se dividida em seis capítulos. O presente capítulo corresponde à Introdução. No Capítulo 2 é explorada a abordagem teórica sobre a repartição funcional do rendimento, onde são reunidos os principais enquadramentos analíticos e a evolução conceptual da *labour share*. O Capítulo 3 foca-se na revisão da literatura da evolução dos determinantes da *labour share* em Portugal, com especial atenção ao papel das instituições laborais. O Capítulo 4 fornece uma análise empírica de carácter macroeconómico, com recurso a modelos econométricos estimados com dados de séries temporais entre 1985 e 2022. No Capítulo 5 é explorada a abordagem setorial não só nos Subsetores bancário e calçado, mas também nos Setores Atividades Financeiras e de Seguros e na Indústria Transformadora, com indicadores sobre o poder negocial dos trabalhadores. Finalmente, no Capítulo 6 são apresentadas as conclusões e os resultados mais relevantes.

2. ABORDAGEM TEÓRICA SOBRE A REPARTIÇÃO FUNCIONAL DO RENDIMENTO

A repartição funcional do rendimento diz respeito à forma como o rendimento gerado numa determinada economia é distribuído pelos diferentes fatores de produção. Esta distribuição foca-se, principalmente, na divisão entre os rendimentos do fator trabalho (salários) e os rendimentos do fator capital (lucros, juros e rendas) (Abreu, 2020).

O estudo deste tema é essencial, uma vez que permite estabelecer uma ligação entre a contabilidade nacional e os rendimentos dos agregados familiares, que proporciona uma visão clara de como o rendimento nacional se traduz em rendimentos ao nível das famílias. Além disso, contribui para a compreensão da desigualdade interpessoal, ao analisar a distribuição de rendimentos entre grupos sociais diferentes. Por fim, também responde a questões de justiça social ao incentivar um equilíbrio entre os rendimentos dos fatores de produção (Atkinson, 2009).

2.1. CONTEXTO HISTÓRICO

Ao longo da história do pensamento económico, a análise da repartição funcional do rendimento entre capital e trabalho tem sido discutida de diversas formas. A visão clássica, proposta por pensadores como Adam Smith, David Ricardo e Karl Marx, interpretava a distribuição do rendimento como reflexo das relações de poder entre as classes sociais. Ricardo defendia que a repartição do rendimento era determinada pela escassez dos fatores de produção e o lucro era o que restava após o pagamento de salários. Por outro lado, Marx alegava que a economia capitalista favorecia a exploração do trabalho pelo capital, já que os capitalistas procuravam maximizar os seus lucros promovendo, em contrapartida, salários baixos. Assim, de acordo com este economista, a diminuição da *labour share* é a consequência da tendência estrutural do capitalismo em aumentar a taxa de exploração do trabalho (Dünhaupt, 2013).

No final do século XIX e início do século XX, surgiu a corrente neoclássica que contestava a ideia de conflito distributivo e afirmava que a distribuição de rendimento entre capital e trabalho era determinada pelas respetivas produtividades marginais. Esta visão entendia que a *labour share* se mantinha estável ao longo do tempo, mesmo quando se constatava crescimento económico, visto que o mercado asseguraria que cada fator fosse remunerado de acordo com a sua contribuição para a produção (Dünhaupt, 2013). Esta perceção de estabilidade foi reforçada por J. M. Keynes, que escreveu “...the stability

of the proportion of the national dividend accruing to labour [...] is one of the most surprising, yet best-established, facts in the whole range of economic statistics [...] Indeed, [...] the result remains a bit of a miracle.” (Keynes, 1939: 48/49). Neste contexto, Kaldor (1957) defendeu que esta ideia se baseava em factos estilizados do crescimento que indicavam que a participação do trabalho e do capital no rendimento nacional não apresentavam grandes variações a prazo. Esta estabilidade foi considerada uma regularidade empírica durante grande parte do século XX. No entanto, Solow (1958) desafiou esta visão e demonstrou que a constância do indicador é apenas uma mera ilusão através de dados da economia americana que concluem que a *labour share* flutuou de forma significativa ao longo do tempo.

2.2. FATORES EXPLICATIVOS DA QUEDA DA *LABOUR SHARE*

Assistiu-se a nível global, a uma tendência de diminuição da participação dos salários no rendimento, desde 1980. Este fenómeno tem afetado tanto economias mais avançadas, como o Canadá, Estados Unidos da América, Austrália, França, Itália, Espanha e Alemanha, mas também países emergentes, como a China, Índia e México. A sua natureza global pode indicar a existência de fatores comuns e persistentes que a estão a causar (Karabarbounis, 2024). Se esta tendência continuar poderá gerar tensões políticas e económicas nas sociedades. Por isso, deve ser o assunto principal que a economia política se deve debruçar (Atkinson, 2009).

As principais explicações para o declínio da *labour share* têm divergido entre a perspetiva *mainstream* e a perspetiva heterodoxa. A primeira aponta fatores como o progresso tecnológico, globalização e concentração. Neste campo, os trabalhos de Karabarbounis e Nieman (2014) e Dao et al. (2017) defendem que a redução do preço dos bens de capital é dos principais responsáveis pelo declínio da *labour share*. Autor e Salomons (2018) concluíram que a automação e robotização também foram determinantes. A globalização, a deslocalização da produção e as cadeias de valor global são outro fator defendido. A deslocalização da produção para países com mão de obra barata gerou um ambiente onde os trabalhadores enfrentam desafios em relação à perda dos seus empregos, o que diminuiu a capacidade de exigir melhores condições. A intensidade capitalística também aumentou com a participação nas cadeias de valor global devido à deslocalização da produção de setores intensivos em trabalho para indústrias que

utilizam mais tecnologia (Dünhaupt, 2013; Karabarbounis e Neiman, 2014; Dao et al., 2017; Guschanski e Onaran, 2022; Karabarbounis, 2024). A concentração do mercado também é mencionada, na medida em que quando a concorrência é limitada, as empresas podem cobrar preços mais elevados e, assim, aumentar a parte do rendimento destinado ao capital (Pak e Shwellnus, 2019). Por exemplo, segundo Autor et al. (2017), a queda generalizada da *labour share* deve-se à ascensão das “*superstar firms*” que detêm uma quota de mercado muito grande e originam dinâmicas “*winner-take most*”.

Por seu lado, economistas heterodoxos, como Stockhammer (2009), Guschanski e Önanan (2021), dão outras razões para o declínio do indicador. Brandl (2022) conclui que a principal causa é a redução do poder de negociação dos trabalhadores e a fragmentação da negociação coletiva. Cinimelli et al. (2022) argumentam que a desregulamentação das proteções ao emprego é outro fator que prejudicou a *labour share*. A maior facilidade que as empresas têm para cortar os custos através de demissões enfraquece o poder de negociação dos trabalhadores, tornando-os mais propensos a aceitar remunerações inferiores para manterem o seu emprego. Na mesma linha, Petrevski e Tanevski (2024) sublinham que a redução da cobertura das negociações coletivas e a descentralização dos processos de negociação têm sido aspetos fulcrais para a queda da *labour share* em vários países europeus. McDonell (2024) também realça a importância da negociação coletiva para assegurar a parte do rendimento destinada ao fator trabalho. Quando é possível diminuir as diferenças de poder entre empregadores e trabalhadores por meio da negociação coletiva, existe um melhor equilíbrio na distribuição do rendimento. Isto ajuda a estimular os salários e a reduzir as desigualdades. McDonell (2024) e Sanz e Aguilera (2022) também destacam que os sistemas de negociação coletiva mais coordenados costumam estimular economias que oferecem salários mais altos, maior produtividade e menos conflitos sociais. Já a ausência destas negociações tende a favorecer modelos com salários mais baixos e condições precárias. Desta forma, políticas que incentivem o poder de negociação dos trabalhadores são essenciais para combater o declínio da *labour share* e melhorar o bem-estar económico de forma geral.

A financeirização (Epstein, 2005; Hein, 2015; Guschanski e Önanan, 2018) e a redução do peso do setor público devido a reformas neoliberais, desregulamentação e diminuição do Estado Social também são referidos como fontes cruciais para o declínio do indicador (Dünhaupt, 2013).

Os resultados do trabalho de Karabarbounis (2024) enfatizam que a diminuição da participação dos salários no rendimento nas últimas décadas não é um fenómeno isolado, mas sim a reprodução de tendências estruturais profundas que marcaram a economia internacional. Urge, portanto, compreender os seus determinantes para adotar políticas públicas eficazes para a distribuição mais equilibrada do rendimento.

3. EVOLUÇÃO E DETERMINANTES DA *LABOUR SHARE* EM PORTUGAL: REVISÃO DE LITERATURA

Como no resto do mundo, os estudos da repartição funcional do rendimento foram, durante vários anos, deixados para segundo plano em Portugal. No entanto, na segunda metade do século XX, este tema voltou a gerar interesse entre académicos devido à observação de uma tendência de declínio dos salários no rendimento nacional. Os primeiros estudos sobre o tema apareceram por volta de 1960, quando se retiraram as primeiras conclusões sobre o tema para o caso português (Abreu, 2020). Posteriormente, Silva (1984) observou que, nos anos imediatamente posteriores à ditadura, se constatou um crescimento exponencial da *labour share*. Este crescimento esteve relacionado com os ganhos salariais expressivos decorrentes da introdução do salário mínimo nacional e do fortalecimento do poder sindical. Porém, a partir de finais da década de 1970 e na primeira década de 1980, esta tendência reverteu-se e assinalou-se uma redução da *labour share*, num contexto de crise económica e de inflação.

Após este estudo, o tema voltou a ser secundarizado nas décadas seguintes. Apenas a partir do início do século XXI, o estudo da repartição funcional do rendimento voltou a ser feito por investigadores portugueses.

3.1. EVOLUÇÃO DA *LABOUR SHARE* EM PORTUGAL

A evolução da *labour share* tem sido marcada por alterações expressivas que espelham mudanças no contexto político, económico e institucional do país (ver Figura 1).

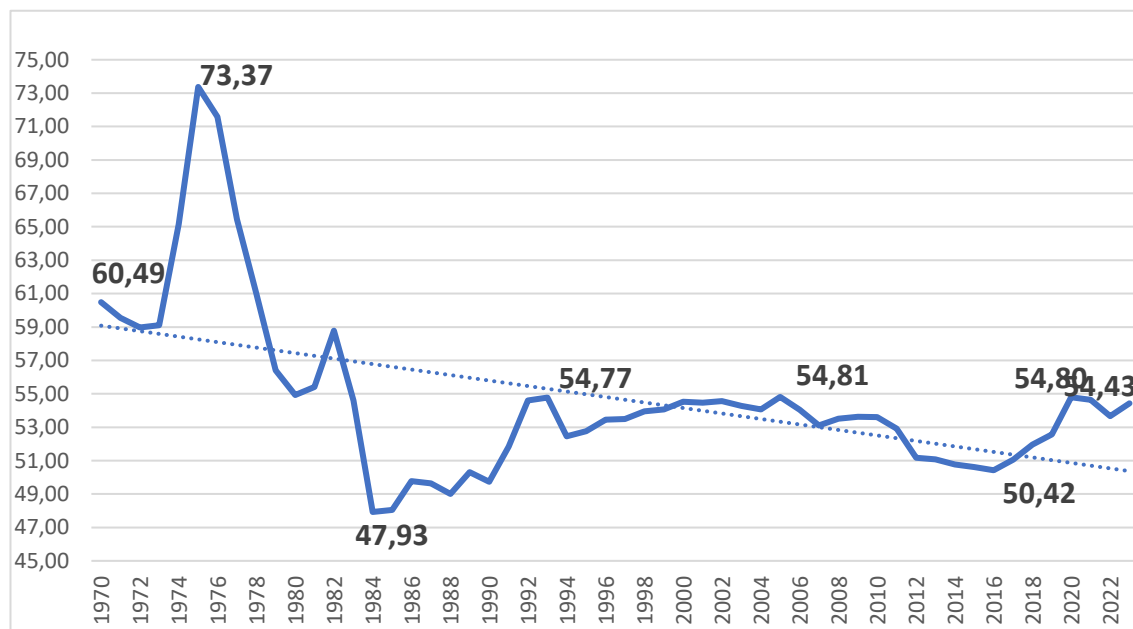


Fig. 1 – Evolução da *Labour Share* ajustada em Portugal: 1970-2023

Fonte: Séries Longas do Banco de Portugal e cálculos próprios

O indicador atingiu o seu pico em 1975, proporcionado pelo fim da ditadura e reformas laborais que se seguiram à Revolução (Lopes, et al., 2021). A partir de 1976 verificou-se um regime de regulação da repartição funcional do rendimento profundamente influenciado pelos níveis de inflação históricos. Os salários nominais apresentaram uma maior rigidez que, aliados à inflação elevada, implicaram uma queda da *labour share* sem precedentes, aproximando Portugal das dinâmicas analisadas nas economias de outros países europeus. Já entre 1997 e 2017, a *labour share* tornou-se procíclica. A taxa de desemprego foi o fator central da oscilação da *labour share*: em tempos de crise económica, o aumento do desemprego fez os salários diminuir; em contraste, em alturas de recuperação a diminuição do desemprego refletia-se em aumentos nos salários. (Abreu, 2020). Embora Abreu (2020) conclua que entre 1997 e 2017 a *labour share* se tenha tornado procíclica e que o desemprego foi a principal variável associada à sua evolução, não foi feita uma decomposição explícita da *labour share* entre salários

reais e a produtividade do trabalho. No entanto, Alcobia (2018) no seu artigo salienta que a produtividade do trabalho cresceu mais do que os salários entre 1995 e 2016, o que levou à diminuição da parte do rendimento destinada ao fator trabalho.

A tendência de queda que se observou entre 2011 e 2014 resultou da Crise do Euro e da intervenção da Troika. Neste período as medidas de austeridade, a redução do emprego e as reformas laborais debilitaram o poder negocial dos sindicatos que, consequentemente, conduziram à redução dos salários e da *labour share* (Lopes, et al., 2021). Alcobia e Barradas (2023) estimaram que o crescimento português teria sido cerca de 1,3% superior em média por ano, se não tivesse ocorrido esta diminuição da participação do trabalho no rendimento.

De 2017 a 2021, a *labour share* registou uma trajetória de recuperação ligeira. Este crescimento deveu-se às implementações de medidas de políticas públicas para restaurar o poder de compra, como o aumento do salário mínimo. Isto traduziu-se no crescimento dos salários reais. Desta forma, ainda que a recuperação entre 2017 e 2021 tenha compensado a queda no período da crise do euro (2010-2016), a queda global da *labour share* no panorama geral permanece uma restrição ao crescimento económico português (Alcobia e Barradas, 2023).

3.2. DETERMINANTES DA *LABOUR SHARE* PORTUGUESA

A evolução da *labour share* em Portugal tem sido condicionada por uma combinação de fatores, entre os quais o avanço tecnológico, globalização, liberalização dos mercados de trabalho, políticas de carácter neoliberal e mudanças na estrutura setorial da economia. Trabalhos como os de Barradas e Lagoa (2017); Barradas, et al. (2018); Cardoso e Card (2021); Lopes, et al. (2021) e Alcobia e Barradas (2023) debruçaram-se sobre a necessidade de entender como as mudanças institucionais e políticas económicas interferiram na participação dos salários no rendimento.

O artigo de Lopes et al. conclui, através de uma análise *Shift-share* para o período 1995-2016, que o que designaram efeito “*within*” foi o principal responsável pelo declínio da *labour share*, ou seja, a diminuição do indicador foi justificada em grande parte pela diminuição da participação do trabalho dentro de cada setor. Contudo, o que designaram por efeito “*between*”, que corresponde às mudanças na composição setorial

da economia, também teve um impacto negativo significativo, nomeadamente pelo que aconteceu aos setores de construção e agricultura, cuja redução do seu peso no VAB total contribuiu para a diminuição da *labour share* agregada.

Além das mudanças na composição setorial analisadas por Lopes et al. (2021), o comportamento da *labour share* em Portugal também reflete dinâmicas ao nível das empresas, como demonstrado no estudo de Pereira (2025), que aprofundou esta análise para o período de 2006 a 2021. Observou-se que as empresas com menor *labour share* constituem uma parte significativa do valor acrescentado total da economia. Isto sugere que, apesar de haver grande variação no indicador entre empresas, a média agregada acaba por ser influenciada por empresas com menor participação do trabalho no rendimento. Verificou-se ainda que as diferenças do indicador entre empresas devem-se, sobretudo, a variações na produtividade nominal, o que indica que a distribuição entre os fatores capital e trabalho está mais associada às características produtivas das empresas do que a disparidades nos salários. Assim, embora as empresas com menor *labour share* paguem salários ligeiramente superiores, o aumento da produtividade nestas empresas é proporcionalmente superior ao aumento dos salários. Consequentemente, uma menor fatia do valor acrescentado é destinada ao trabalho. Outro aspeto analisado foi o rácio capital-produto, que teve uma correlação ligeiramente positiva com a *labour share*, evidenciando complementaridade entre estes dois fatores em algumas indústrias. Porém, esta relação não é homogénea em todos os setores. Enquanto a intensificação do capital em alguns setores estimula a produtividade e beneficia os trabalhadores, noutros incentiva a substituição do trabalho pelo capital.

O enfraquecimento dos sindicatos que se registou nas últimas décadas tem sido outro aspeto preponderante na queda da participação dos salários no rendimento nacional. Esta queda do poder sindical está ligada a vários fenómenos, tais como as reformas laborais que levaram à redução da proteção do emprego, maior flexibilidade contratual e a globalização que deslocalizou a produção para países com mão de obra mais barata. A crescente importância do setor financeiro na economia também debilitou o poder sindical, uma vez que as empresas passaram a priorizar os lucros dos acionistas em detrimento de melhores salários para os trabalhadores (Barradas e Lagoa, 2017). As políticas económicas pró-capital também contribuíram para a contenção dos custos laborais (Alcobia, 2018). Barradas e Lagoa (2017) mostraram que uma maior densidade sindical

está positivamente relacionada com a *labour share*. Desta forma, as políticas que reforçam o poder dos sindicatos são uma solução para limitar, ou até inverter, a tendência de declínio do indicador.

Na mesma linha de pensamento, Pereira (2025) no seu trabalho destaca a importância dos sindicatos na fixação salarial e na proteção dos direitos dos trabalhadores, de forma a assegurar que o aumento da produtividade seja acompanhado por aumentos salariais. No seu trabalho concluiu que os setores com maior cobertura de negociação coletiva apresentam *labour share* mais elevada.

3.3. RELAÇÃO ENTRE *LABOUR SHARE*, DESIGUALDADE E CRESCIMENTO ECONÓMICO

Do ponto de vista teórico, os economistas ortodoxos argumentam que a redução dos salários permite alcançar maiores lucros o que, por sua vez, estimula o investimento privado e as exportações líquidas, porque diminui o custo face ao exterior. Em contraste, as visões pós-Keynesianas defendem que o impacto negativo da redução dos custos unitários do trabalho no consumo privado é superior ao impacto positivo no investimento privado e nas exportações líquidas. Em Portugal, o declínio da *labour share* coincidiu com um crescimento económico fraco, o que sugere que terá limitado o desempenho económico. Assim, a economia portuguesa seguirá um regime *wage-led growth*, o que indica que a recuperação da participação dos salários no rendimento é fulcral para estimular o crescimento económico (Alcobia e Barradas, 2023).

Alcobia (2018) defende que as políticas implementadas nas últimas décadas beneficiaram o capital em detrimento do trabalho reduziram a *labour share* e contribuíram para um padrão de crescimento económico fraco e instável. Esta dinâmica teve ainda um impacto significativo na desigualdade interpessoal de rendimento. De facto, a redução da *labour share* tem sido acompanhada por uma maior concentração de rendimentos nos escalões superiores (Alcobia, 2018), um fenómeno também identificado por Lopes et al. (2021). Estes autores calcularam a participação do trabalho, no período 1995-2015, excluindo os salários do topo 10%, 5% e 1%, e concluíram que a queda do indicador está associada a uma diminuição da parte do rendimento nacional que é destinado a trabalhadores considerados “típicos”, ou seja, os trabalhadores que não constituem o grupo dos mais bem pagos.

Como refere McDonell (2024), a negociação coletiva é essencial para a promoção mais equitativa do rendimento. Ao defenderem os interesses daqueles que representam, os sindicatos contribuem para a distribuição mais equitativa da parcela do rendimento destinada ao trabalho, que leva a uma maior justiça distributiva. Políticas de compressão salarial associadas à negociação coletiva têm também um impacto relevante na redução de desigualdades salariais, incluindo as de género e aquelas que afetam grupos minoritários. Dado que os salários constituem a principal fonte de rendimento das famílias é fundamental garantir níveis remuneratórios dignos para garantir segurança económica, bem-estar social, prevenir e minimizar situações de pobreza. Num contexto em que as economias avançadas assistem a uma distribuição de riqueza mais desigual, instrumentos institucionais como a negociação coletiva apresentam um papel central na inversão desta tendência. Neste sentido, Brandl (2022) realça que os sistemas de negociação coletiva, nomeadamente, os que são mais centralizados, estão associados a níveis mais elevados de coesão social, menor desigualdade e a uma repartição mais justa do rendimento. A negociação coletiva é, segundo o autor, além de um mecanismo de fixação salarial, um elemento estruturante das economias de mercado avançadas, que tem efeitos positivos sobre a produtividade, estabilidade e paz social. Adicionalmente, é reforçada a ideia de que o enfraquecimento das instituições que representam os trabalhadores está diretamente relacionado com a diminuição da posição do trabalho na distribuição funcional do rendimento.

Neste contexto, autores como Alcobia e Barradas (2023) defendem que são necessárias políticas públicas que incentivem o crescimento dos salários, diminuam as desigualdades e fortaleçam o poder negocial dos sindicatos para estimular não só a *labour share*, mas também um crescimento económico mais sustentável e inclusivo.

4. ANÁLISE EMPÍRICA MACROECONÓMICA DA *LABOUR SHARE* EM PORTUGAL

Na presente secção faz-se uma análise econométrica dos determinantes da *labour share* na economia portuguesa a nível macroeconómico. Para esta análise foram utilizadas séries anuais com um horizonte temporal compreendido entre 1985 e 2022.

4.1. METODOLOGIA

Antes de proceder à análise econométrica, foram representadas graficamente as séries temporais de cada variável, para avaliar o seu comportamento ao longo do tempo. Através da sua visualização foi possível constatar que algumas séries manifestavam não estacionariedade, o que foi confirmado com a aplicação teste de raiz unitária de Dickey Fuller Aumentado, cujo principal objetivo é determinar se a série temporal é estacionária – uma premissa fundamental para evitar problemas de regressão espúria.

O teste demonstrou que as variáveis *labour share*, desemprego, abertura, consumopublico e educação não são estacionárias em nível, como é possível observar no quadro no Anexo III e a tendência das variáveis nos gráficos do Anexo I. Para corrigir este problema, foi aplicada a primeira diferença a estas variáveis, com o propósito de as transformar em variáveis estacionárias e, de seguida, aplicou-se novamente o teste de Raiz Unitária (Anexo IV), que confirmou a estacionariedade.

Desta forma, foi possível trabalhar com séries estacionárias na regressão final e manter a coerência dos pressupostos da análise de séries temporais. Os gráficos dos comportamentos das variáveis estacionárias podem ser consultados no Anexo II.

4.2. DADOS

Para analisar a relação entre a distribuição funcional do rendimento e o poder negocial dos trabalhadores em Portugal, foram utilizados dados anuais entre 1985 e 2022. O período escolhido deve-se a dois motivos fundamentais: a disponibilidade alargada de séries estatísticas fíáveis a partir de 1985; a integração de vários ciclos económicos, reformas laborais importantes e transformações estruturais expressivas na economia portuguesa, particularmente a integração europeia, globalização, crise financeira e crise pandémica.

A variável dependente é a *labour share* não ajustada, calculada como o rácio entre a remuneração total dos trabalhadores por conta de outrem (TPCO's) e o PIB nominal. Esta variável é uma medida não ajustada por não incluir a remuneração dos trabalhadores independentes. A série foi obtida nas séries longas do Banco de Portugal.

A Produtividade Total dos Fatores foi utilizada como proxy para o progresso técnico, série extraída da AMECO. Os valores foram recalculados para uma base 2012 = 100, para manter a coerência com as restantes variáveis. Esta variável determina a eficiência com que os fatores de produção são utilizados na economia e é medida como a diferença entre a taxa de crescimento do PIB e as taxas de crescimento dos fatores trabalho e capital, ponderadas pelas suas participações no rendimento.

A Taxa de Desemprego utilizada foi a taxa de desemprego anual da base da AMECO.

O Grau de Abertura da economia foi calculado através do rácio entre a soma das exportações e importações e o PIB a preços de mercado na ótica da despesa, ambos a preços correntes. (dados retirados das Contas Nacionais do INE)

A Taxa de inflação foi calculada com base na variação do Índice de Preços do Consumidor (IPC) com base em 2012, obtida no INE.

A Taxa de sindicalização caracteriza a percentagem de trabalhadores empregados que são sindicalizados – uma proxy do poder de negociação dos trabalhadores. Visto que não se encontrou uma série completa de uma única fonte, foi construída uma série combinada para a Taxa de sindicalização. Os dados do DATALABOR, disponíveis entre 2010 e 2022, foram utilizados como base e para garantir uma série mais longa e completa foram

utilizados dados do site da OCDE para os anos anteriores, onde se aplicou retropolação com base nas tendências observadas para preencher as lacunas.

A série da Taxa de crescimento do salário mínimo real foi construída a partir do salário mínimo nominal (retirado da DGAEP) e ajustado para valores reais com o IPC (base 2012).

Os dados relativos ao Consumo Público em percentagem do PIB representam o peso da despesa pública na economia e foram recolhidos do INE.

A educação é retratada pela percentagem da população entre os 15 e os 64 anos que completou os níveis de ensino 3 a 8, de acordo com a classificação ISCED, que nos dá indicação da qualificação da força de trabalho. Estes dados foram retirados do PORDATA.

Relativamente à Taxa de crescimento do salário médio mensal real dos TPCO's, esta foi obtida através do salário médio nominal (extraído do PORDATA) que, depois, foi convertido em termos reais dividindo pelo IPC (base 2012). Posteriormente, foi calculada a variação percentual anual. Esta variável demonstra a evolução do rendimento do trabalho em termos reais.

4.4. MODELO ECONOMETRICO

Foram estimadas duas regressões com as séries estacionarizadas. A primeira apresenta a seguinte forma:

$$d_LS_t = \beta_0 + \beta_1 PTF_t + \beta_2 d_desemprego_t + \beta_3 d_abertura_t + \beta_4 inflacao_t + \beta_5 sindicalizacao_t + \beta_6 g_salariminimo_t + \beta_7 d_consumopublico + \beta_8 d_educacao + \beta_9 g_salarimedio + \mu_t$$

, onde d_LS é a primeira diferença da *labour share*, PTF é a produtividade total dos fatores que representa o progresso técnico, $d_desemprego$ é a primeira diferença da taxa de desemprego, $d_abertura$ é a primeira diferença do grau de abertura, $inflacao$ é a taxa de inflação, $sindicalizacao$ é a taxa de sindicalização, $g_salariminimo$ é a taxa de crescimento real do salário mínimo, $d_consumopublico$ é a primeira diferença do consumo público em percentagem do PIB, $d_educacao$ é a primeira diferença da

percentagem de pessoas entre os 15 e 64 anos que completaram os níveis 3-8, $g_salariomedio$ é a taxa de crescimento real do salário médio e μ é o termo de erro.

Os coeficientes das variáveis explicativas têm o seguinte sinal esperado:

$$\beta_1 < 0, \beta_2 < 0, \beta_3 < 0, \beta_4 < 0, \beta_5 > 0, \beta_6 > 0, \beta_7 > 0, \beta_8 > 0, \beta_9 > 0$$

Espera-se que o progresso técnico esteja negativamente relacionado com a *labour share*, uma vez que apesar de servir como complemento para os trabalhadores qualificados, tende a substituir a mão de obra não qualificada, reduzindo o seu peso na distribuição funcional do rendimento.

A Taxa de Desemprego também deverá obter um sinal negativo, uma vez que níveis mais elevados de desemprego enfraquecem o poder que os trabalhadores têm para negociar melhores salários.

Relativamente ao grau de abertura, espera-se igualmente um sinal negativo. A maior abertura de uma determinada economia ao comércio internacional aumenta o risco de deslocalização da produção para países com mão de obra barata, o que impacta negativamente a parte do rendimento destinada ao trabalho.

No caso da inflação, o efeito poderá ser ambíguo, caso os salários não estejam indexados à subida dos preços espera-se que o sinal seja negativo, visto que o poder de compra dos trabalhadores é menor.

A taxa de sindicalização presume-se que esteja positivamente relacionada com a *labour share*. Um maior poder de negociação dos trabalhadores, leva ao aumento de salários o que, por sua vez, faz aumentar a parte do rendimento que é destinada ao trabalho.

Da mesma forma, prevê-se que a taxa de crescimento do salário mínimo e do salário médio real dos TPCO's esteja positivamente relacionada com a *labour share*, já que ambas resultam em aumentos diretos na remuneração do fator trabalho.

O consumo público em percentagem do PIB é igualmente associado a um impacto positivo na variável dependente. Considera-se que uma maior despesa pública em serviços essenciais – tais como saúde, educação ou administração pública – podem estar associados a um maior contributo do trabalho para o valor agregado da economia.

A percentagem de pessoas entre os 15 e 64 anos que completou os níveis 3-8 de ensino também se prevê influenciar positivamente a *labour share*, visto que que uma população mais qualificada tende a auferir salários mais elevados.

Na segunda regressão a variável que media a taxa de crescimento real do salário médio foi retirada pela possível colinearidade com outras variáveis. A inclusão simultânea da taxa de crescimento real do salário médio e da taxa de crescimento real do salário mínimo pode gerar redundância na informação, já que ambas captam a evolução da remuneração do trabalho. Porém, como a taxa de crescimento real do salário mínimo tem maior impacto redistributivo, especialmente nos escalões mais baixos de distribuição salarial, decidiu-se manter esta variável. Além disso, a variável da percentagem do consumo público foi desfasada 1 ano, uma vez que os efeitos das políticas públicas podem demorar a fazer-se sentir.

Assim a segunda regressão apresenta a seguinte forma:

$$d_LS_t = \beta_0 + \beta_1 PTF_t + \beta_2 d_desemprego_t + \beta_3 d_abertura_t + \beta_4 inflacao_t + \beta_5 sindicalizacao_t + \beta_6 g_salariminimo_t + \beta_7 d_consumopublico_{t-1} + \beta_8 d_educacao + \mu_t$$

4.4. RESULTADOS EMPÍRICOS E DISCUSSÃO

A tabela 1 apresenta os resultados obtidos para os dois modelos econométricos estimados, com os coeficientes estimados, os valores p e a significância estatística de cada variável. Cada modelo inclui diferentes especificações das variáveis explicativas.

Os resultados obtidos devem ser compreendidos como relações de curto prazo, uma vez que o Mecanismo de Correção de Erros (Anexo VI) apresentou-se estatisticamente não significativo, o que revela a ausência de cointegração entre as variáveis independentes e a *labour share*.

	Modelo 1			Modelo 2		
	Parameter	t statistic	p-value	Parameter	t statistic	p-value
Constante	0,00521930	0,76	0,451	0,0083787	1,15	0,258
PTF	0,08339730	0,51	0,611	-	-0,39	0,702
d_desemprego	-0,00178370	-1,47	0,153	-	-1,93	0,064*
d_abertura	-0,00077720	-1,71	0,1*	-	-3,18	0,004***
inflação	0,08158130	1,17	0,253	0,1236741	1,84	0,076*
sindicalização	-0,07322110	-1,18	0,250	-	-1,51	0,143
g_salariominimo	0,07912480	1,55	0,133	0,1012453	2,10	0,045**
d_consumopublico	0,00457810	1,65	0,110			
d_consumopublico_{t-1}				0,0025344	1,29	0,210
d_educacao	-0,00011410	-0,10	0,925	-	-0,42	0,680
g_salariomedio	0,01406940	0,14	0,892			
nº de observações	37			36		
R² ajustado	0,4365			0,3907		

Tabela 1: Regressões macroeconômicas

Fonte: Cálculos próprios

No primeiro modelo foram incluídas todas as variáveis explicativas na sua forma estacionária e este apresentou um R² ajustado igual a 0,4365. Os resultados revelaram que apenas o grau de abertura apresentou significância estatística a 10%. Esta variável possui coeficiente negativo, o que indica uma relação inversa com a *labour share*. As restantes

variáveis, em particular as que visavam captar o poder negocial dos trabalhadores, tais como a sindicalização, o salário mínimo e o desemprego, não se revelaram estatisticamente significativas neste modelo. Tal parece indicar que os efeitos diretos destas variáveis na parte dos rendimentos que são alocados ao fator trabalho, nesta especificação, não são robustos e podem ser afetados por vários motivos. Esta falta significância estatística leva-nos a refletir sobre o papel do poder negocial dos trabalhadores na distribuição funcional do rendimento ou considerar outras maneiras de modelar estas relações.

O modelo que apresentou melhores resultados foi o modelo 2, com um valor de R^2 ajustado de 0,3907 e maior número de variáveis estatisticamente significativas.

Em primeiro lugar, a Taxa de desemprego (primeira diferença) possui um sinal negativo, com um coeficiente igual a -0,0024 e $p\text{-value}=0,064$. Isto revela que o aumento do desemprego conduz a uma diminuição do poder negocial dos trabalhadores que, por sua vez, faz também diminuir os salários em relação à produtividade e, conseqüentemente, a *labour share*.

Relativamente ao Grau de abertura (primeira diferença), este tem um efeito negativo e estatisticamente significativo na *labour share*, com elevada significância (1%). Esta relação é coerente com a ideia de que a exposição internacional pode reduzir a parte dos rendimentos que se destinam ao fator trabalho. A possibilidade de deslocalização da produção para países com mão de obra mais acessível e do aumento da competitividade em relação aos custos salariais pressiona para baixo a remuneração relativa do trabalho. Porém, é crucial destacar que este tipo de efeito é mais facilmente compreendido como uma consequência de longo prazo, resultante de ajustamentos estruturais nas cadeias de produção e nas estratégias empresariais. No curto prazo, o efeito das variações da taxa de abertura na *labour share* podem ser menos claras, uma vez que inicialmente um aumento súbito da taxa de abertura pode afetar negativamente os lucros devido à pressão sobre os preços internos, que pode levar a um aumento temporário da *labour share*.

A Taxa de inflação, por outro lado, revela um efeito positivo, com um coeficiente de 0,1236741 e $p\text{-value}=0,076$. Esta conclusão sugere que em períodos com taxas de inflação mais altas os trabalhadores conseguem negociar aumentos salariais indexados à inflação, que os protegem durante períodos inflacionistas.

Por fim, o crescimento do salário mínimo real tem efeito positivo e estatisticamente significativo a 5% sobre a *labour share*. Isto indica que aumentos no salário mínimo estão associados a um reforço da posição do trabalho na distribuição do rendimento. Este resultado está em linha com a ideia de que o salário mínimo funciona como um meio de compressão salarial e promoção da equidade. No curto prazo, as empresas não conseguem refletir o aumento dos custos salariais imediatamente na subida de preços dos seus bens ou serviços. Assim, os lucros reduzem temporariamente, o que faz aumentar também momentaneamente a parte do rendimento destinada ao fator trabalho. Deste modo, o efeito benéfico do aumento do salário mínimo na *labour share* pode espelhar não só a sua função redistributiva, mas também as limitações temporárias das empresas no ajustamento de preços.

As restantes variáveis não apresentaram significância estatística considerável, daí serem menos relevantes na interpretação da variação anual da *labour share* não ajustada do modelo escolhido.

5. ABORDAGEM SETORIAL

Este capítulo tem como objetivo aprofundar a análise da distribuição funcional do rendimento através de uma abordagem setorial, com um olhar especial para dois subsetores emblemáticos da economia portuguesa: o subsetor do calçado e o subsetor bancário. Complementariamente também são analisadas correlações nos setores Indústria Transformadora e setor Atividades Financeiras e de Seguros.

A ideia é entender como as características específicas de cada setor e subsetor afetam a *labour share*, o poder de negociação dos trabalhadores e a forma como os ganhos são distribuídos. Para esse propósito, recorre-se a uma combinação de dados quantitativos com uma abordagem descritiva.

No artigo de Bhuller et al. (2022) são explorados diversos sistemas de negociação coletiva e as suas consequências na fixação de salários, na estabilidade do emprego e na desigualdade. Os autores chegam à conclusão de que a estrutura de negociação salarial tem um impacto significativo nos salários e na *labour share*. Esta premissa é bastante interessante para o caso de Portugal, onde o subsetor bancário tem privilegiado tradicionalmente uma estrutura de negociação mais organizada e maior densidade

sindical, enquanto a negociação na indústria do calçado tem sido mais fragmentada e limitada. Portanto, as diferenças de *labour share* entre os setores podem ser entendidas não só com base em fatores económicos, mas também através das instituições laborais e pelo grau de organização coletiva.

Outra contribuição importante é o artigo de Card e Cardoso (2021), onde utilizaram dados administrativos de Portugal para observar como as características das empresas e dos trabalhadores afetam a determinação dos salários. A conclusão do estudo é que as empresas com maior produtividade e maior poder de mercado tendem a dividir os lucros com os trabalhadores, o que resulta num aumento salarial. Porém, esta divisão não é igual e é mais significativa em empresas com maior capacidade de retenção e estruturas organizacionais mais fortes – aspetos normalmente associados ao subsetor bancário. Todavia no subsetor do calçado, a realidade é diferente: há uma grande predominância de empresas pequenas com margens de lucro menores e organização interna mais fraca. Portanto esta partilha tende a ser mais limitada, o que leva a uma menor *labour share* e a uma maior vulnerabilidade salarial.

5.1. ENQUADRAMENTO E ANÁLISE DA *LABOUR SHARE* DOS SUBSETORES

5.1.1. SUBSETOR CALÇADO

O subsetor do calçado é bastante importante para a Indústria Transformadora, uma vez que é reconhecido pela sua dimensão exportadora e intensidade de mão de obra. Segundo dados do INE (2017), o subsetor apresenta uma grande importância económica a nível nacional e é caracterizado por pequenas e médias empresas, concentradas no Norte do país. Além disso, nos últimos anos, o subsetor tem encarado várias adversidades, tais como a dificuldade em encontrar trabalhadores qualificados, a adoção de novas tecnologias no processo produtivo e a pressão internacional por práticas mais sustentáveis no trabalho.

A evolução da *labour share* no subsetor do calçado entre 1995 e 2022 é marcada por flutuações significativas, o que retrata as transformações estruturais e conjunturais que esta sentiu.

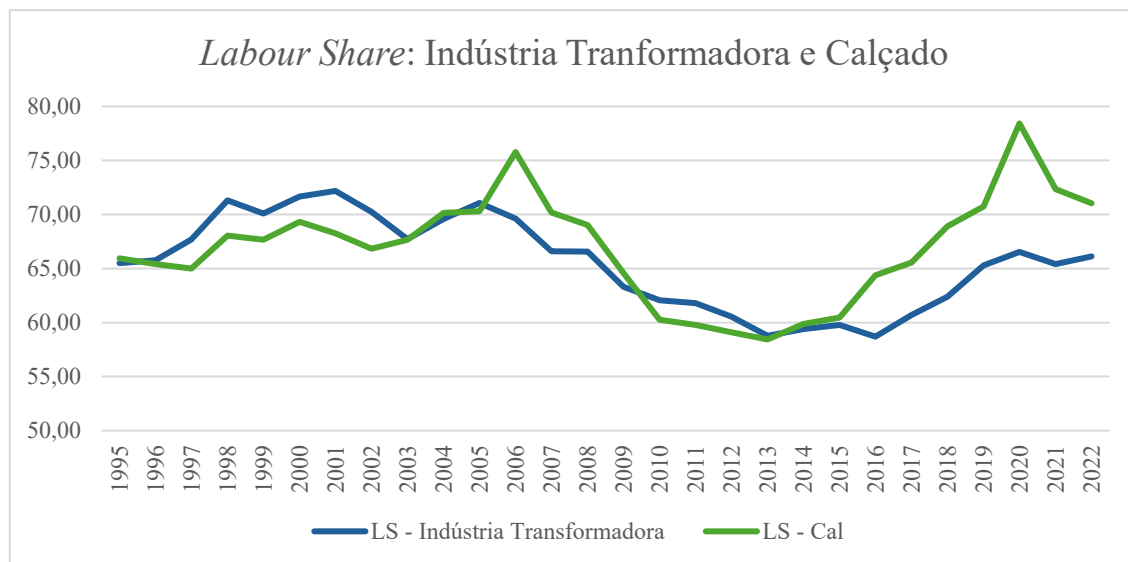


Fig. 2 – Evolução da *Labour Share* no Setor Indústria Transformadora e no Subsetor Calçado

Fonte: Séries Longas do Banco de Portugal e cálculos próprios

Entre 1995 e 2005, é possível observar um período relativa estabilidade, com a *labour share* a rondar os 65% e os 70%. Nestes anos constatou-se alguma estabilidade no emprego e nas condições laborais, embora a pressão da concorrência internacional se comesasse a sentir.

Em 2006 registou-se um pico, com a *labour share* a atingir valores próximos de 76%. Este pico poderá ser explicado pela aprovação da Portaria nº 1083/2006, que ampliou as alterações das Convenções Coletivas de Trabalho negociadas entre a APPICAPS e a FESETE para empresas do subsetor de calçado, com efeitos retroativos a 1º de fevereiro de 2006. As mudanças principais foram as atualizações nas tabelas salariais e um aumento de 5,88% no valor do subsídio de alimentação, que passou a ser aplicável a todos os trabalhadores do setor. Este acontecimento poderá ser explicativo do aumento da *labour share* em 2006, uma vez que a remuneração total dos trabalhadores aumentou e o valor acrescentado não cresceu na mesma proporção.

De seguida, a tendência de subida inverte-se, e entre 2006 e 2013 visualiza-se a uma queda acentuada da *labour share*, que atinge o seu nível mais baixo em 2013, cerca de 58%. A diminuição verificada está relacionada com a Crise Financeira, especialmente, com a implementação das medidas de austeridade. Apesar de o subsector do calçado ter um foco considerável nas exportações, o que o torna menos vulnerável à diminuição da procura interna, os efeitos indiretos da austeridade manifestaram-se através da forte subida da taxa de desemprego. Este crescimento do desemprego comprometeu o poder de negociação dos trabalhadores, que culminou na diminuição da capacidade de reivindicação salarial, levando à queda da *labour share* neste subsector.

A partir de 2013, verifica-se uma recuperação gradual da *labour share* e alcança um novo máximo em 2020 (78,43%). Esta subida poderá estar associada à recuperação económica após a crise, ao aumento do salário mínimo nacional e à maior pressão social e política por melhores salários. Além disso, o destaque do subsector como um exemplo de sucesso na exportação e na transformação produtiva também pode ter contribuído de forma positiva para a evolução da *labour share*. Todavia, a *labour share* volta a diminuir, o que pode refletir os efeitos da pandemia e da desaceleração da atividade económica.

5.1.2. SUBSETOR BANCA

O subsector bancário português possui uma longa tradição de regulação através de acordos coletivos estabelecidos entre sindicatos representativos, como o SBSI, SBN, NQTB e a federação FEBASE e a Associação Portuguesa de Bancos (APB). Estas convenções cobrem uma ampla gama de matérias, incluindo tabelas salariais, horários de trabalho, proteção em situações de reestruturações, mobilidade interna e reformas antecipadas.

Mais recentemente, o subsector passou por uma reestruturação intensa, com diminuição de funcionários, encerramento de agências e o aumento da digitalização. Estas circunstâncias têm gerado tensões entre empregadores e sindicatos, especialmente em questões relativas a salários, requalificação profissional e saúde mental dos funcionários. Os sindicatos têm reunidos esforços para assegurar condições de trabalho dignas e estabilidade no emprego num setor que está a atravessar um período de transformações profundas. (Jarreta, 2020)

A evolução da *labour share* no subsetor bancário em Portugal, no horizonte temporal compreendido entre 1995 e 2022, reflete três períodos distintos que marcam alterações significativas que esta atravessou.

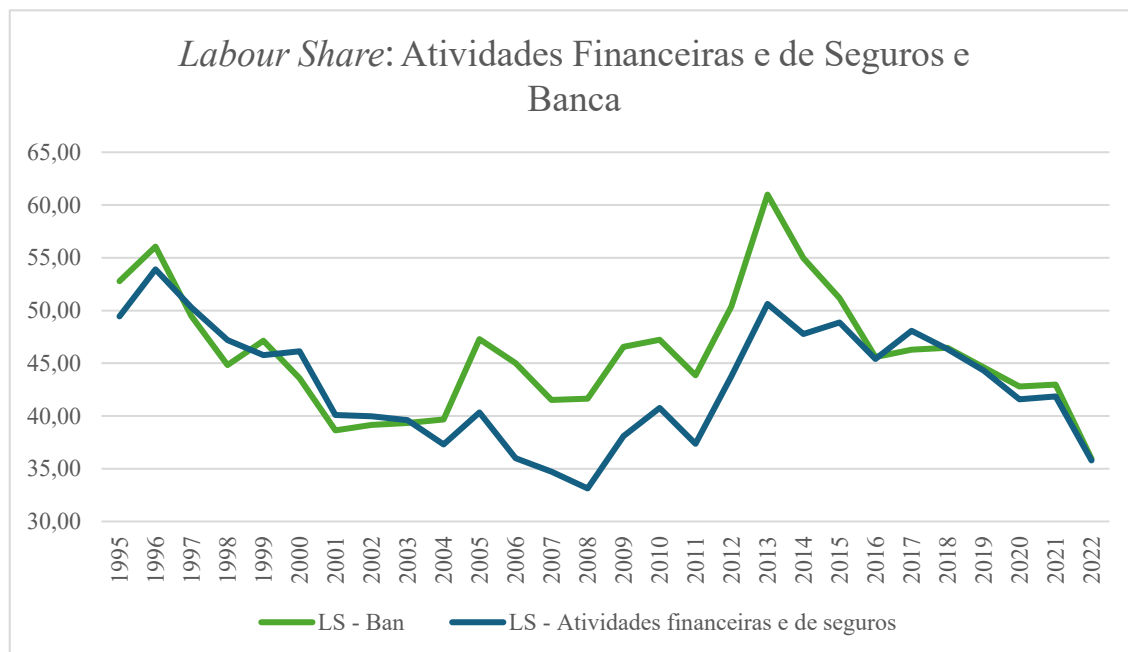


Fig. 3 – Evolução da *Labour Share* no Setor Atividades Financeiras e de Seguros e no Subsetor Banca

Fonte: Séries Longas do Banco de Portugal e cálculos próprios

Entre 1995 e 2002, constatou-se uma diminuição bastante pronunciada da *labour share*, caindo de aproximadamente 53% para valores um pouco abaixo de 40%. Este intervalo coincidiu com o início da crescente digitalização nos serviços bancários e os primeiros indícios de reestruturação no subsetor, que resultou na redução dos salários.

De 2002 a 2008, a participação do trabalho no rendimento manteve-se estável, com pequenas variações entre 39% e 47%, que indica uma fase de maior equilíbrio entre os rendimentos do fator capital e do fator trabalho. No entanto, entre 2009 e 2014, houve uma grande recuperação, tendo atingido o pico em 2014 acima de 60%. Este aumento poderá estar associado aos efeitos da Crise Financeira e da intervenção da troika, que impactaram significativamente a lucratividade do subsetor. Nesta fase, os custos laborais, como as indemnizações por despedimentos ou reformas antecipadas, continuaram elevadas, já os lucros foram severamente afetados. É importante comparar esta evolução com a que se verificou no subsetor do calçado, onde houve diminuição da *labour share*

entre 2011 e 2013. Esta diferença de comportamento pode ser atribuída às diferenças na exposição internacional. Enquanto o subsetor bancário, altamente influenciado pela procura interna, enfrentou dificuldades, o subsetor do calçado, voltado principalmente para a exportação, terá sofrido menos com a queda de rendimento durante o período da Troika. Portanto, ao passo que os lucros do subsetor bancário colapsaram e aumentaram a proporção relativa dos custos laborais, as indústrias exportadoras, como a do calçado, conseguiram ter uma situação económica mais favorável, que lhes permitiu manter as margens de lucro, ainda que à custa da compressão salarial e da diminuição do poder de negociação dos trabalhadores.

A partir de 2015, a tendência torna-se visivelmente negativa, com uma diminuição para valores inferiores a 40% em 2022. Esta nova queda é uma consequência da queda persistente do número de trabalhadores resultante do progresso da digitalização, que diminuiu a necessidade de mão de obra e elevou a produtividade do capital. A concentração crescente do subsetor e a prioridade dada à eficiência financeira parecem ter desempenhado um papel fulcral na diminuição da importância do trabalho na criação de valor. Esta é uma tendência de longo prazo que torna o setor cada vez menos trabalho-intensivo e leva à diminuição da *labour share* de maneira estrutural e contínua.

Importa contrastar esta evolução com a do subsetor do calçado, onde a queda da *labour share* pareceu estar diretamente relacionada com o desemprego a nível macroeconómico e a subsequente diminuição do poder de negociação dos trabalhadores em períodos de recessão, como foi no caso da intervenção da Troika. Em contrapartida, no subsetor bancário, o impacto do desemprego sobre a *labour share* é relativamente menor, visto que a diminuição da massa salarial decorre mais de reorganizações internas e digitalização do que da conjuntura macroeconómica. Deste modo, enquanto o subsetor do calçado reage mais aos ciclos económicos, o subsetor bancário demonstra uma transformação estrutural e tecnológica, que tem consequências profundas na *labour share* no longo prazo.

Portanto, segundo Jarreta (2020) embora a negociação coletiva do subsetor bancário seja mais descentralizada, observa-se uma menor ambição negocial nas negociações relativas à progressão na carreira. A pesquisa indica que, em termos gerais, o subsetor

não vai além do que é estabelecido no Código de Trabalho e mostra uma tendência em priorizar questões salariais em detrimento de aspetos voltados para o avanço profissional.

5.2. ANÁLISE DE CORRELAÇÕES ENTRE A *LABOUR SHARE* E INDICADORES DE PODER NEGOCIAL DOS TRABALHADORES

A fim de aprofundar o estudo da relação entre a *labour share* e o poder negocial dos trabalhadores a nível setorial, foi realizada de correlações focada nos setores Atividades Financeiras e de Seguros, Indústria Transformadora e subsetor calçado, no período compreendido entre 2010 e 2022. Atendendo à dimensão temporal reduzida da amostra, optou-se pela utilização de Correlações de *Pearson*, que possibilitam identificar relações estatisticamente significativas entre variáveis. Além disso, também foi feita uma análise da evolução de variáveis que medem o poder negocial dos trabalhadores nos Setores Indústria Transformadora e Atividades Financeiras de Seguros.

As variáveis têm como objetivo representar diferentes dimensões do poder negocial dos trabalhadores, usando os seguintes indicadores: o número de trabalhadores abrangidos por convenções coletivas – indica a extensão da negociação coletiva; eficácia das greves – medida da intensidade da mobilização laboral; número de greves – indicador da frequência do conflito laboral; número de trabalhadores em greve – dimensão da mobilização sindical; número de dias de trabalho perdidos – impacto económico das greves e variação intertabelas – impacto da variação dos salários.

5.2.1 SETOR ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE SEGUROS

Os resultados da Matriz de Correlação de *Pearson* aponta algumas relações estatisticamente significativas entre a *labour share* e as variáveis representativas do poder negocial dos trabalhadores, bem como as dinâmicas salariais no Setor Atividades Financeiras e de Seguros.

	LS
LS	1,0000
ngreves	-0,7159 0,0059***
ntrabgreve	-0,2088 0,4937
var	-0,6838 0,0422**

Tabela 2: Correlações de *Pearson* – Setor Atividades Financeiras e de Seguros

Fonte: DGERT e cálculos próprios

A variável com a correlação mais significativa com a *labour share* é o número de greves (ngreves), que apresenta um coeficiente de -0,7159 e um *p-value* de 0,0059, o que sugere uma relação negativa forte. Esta conclusão pode ser encarada como um reflexo de um contexto em que as greves acontecem em resposta à diminuição da influência do trabalho sobre o rendimento gerado. Isto é, não é a greve que reduz a *labour share*, mas sim a sua ocorrência como uma reação a uma queda na remuneração relativa dos trabalhadores. Este setor tem sido impactado por várias reestruturações e digitalização após a crise financeira, logo faz sentido que os conflitos laborais se tenham intensificado em momentos em que os trabalhadores se aperceberam da perda de poder de compra e do seu status salarial.

A variação salarial anualizada e deflacionada (var) apresenta também uma correlação negativa relevante com a *labour share* (-0,6838; *p-value*=0,0422). Isto evidencia que nos anos em que houve um maior aumento nos salários reais, a *labour share* tendia a cair, o que pode ser atribuído a um crescimento ainda maior da produtividade ou dos lucros nesse período.

5.2.1.1. CARACTERIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS DO SETOR ATIVIDADES FINANCEIRAS E DE
SEGUROS

No período compreendido entre 2010 e 2022, o Setor das Atividades Financeiras e de Seguros registou uma evolução com bastantes oscilações no número de trabalhadores abrangidos, na eficácia negocial e no número de dias de trabalho perdidos

Ano	Nº trabalhadores abrangidos	Eficácia (meses)	Nº dias de trabalho perdidos
2022	14 006	27,9	25
2021	6 792	38	2 695
2020	20 688	44	32
2019	7 268	77	35
2018	7 630	43	2 710
2017	1 247	24,6	0
2016	18 915	72	0
2015			0
2014			0
2013			1 644
2012	12 314	36	5 399
2011	47 874	15	3 517
2010			1 637

Tabela 3: Variáveis relativas à negociação coletiva e à ação laboral no Setor Atividades Financeiras e de Seguros: 2010-2022

Fonte: DGERT

A quantidade de profissionais cobertos por acordos de extensão apresenta grandes variações ao longo do tempo. O pico ocorre em 2011, com 47 874 trabalhadores, e o valor mais baixo registou-se em 2017, com apenas 1 247. As quedas acentuadas que se verificam, tanto em 2017 quanto em 2021 podem estar relacionadas à Crise do Setor Bancário e à menor renovação de acordos coletivos, um fenómeno que também acontece também noutros setores.

A eficiência, avaliada pela vigência dos instrumentos coletivos, varia de 15 meses (2011) até 77 meses (2019). Estes números apontam para uma variação considerável na estabilidade e duração dos acordos coletivos: enquanto alguns instrumentos têm uma vida útil curta, outros estendem-se por anos, que poderá indicar tanto uma estabilidade institucional quanto um atraso na revisão das convenções. A carência de atualizações regulares pode restringir os efeitos das negociações nos salários, que pode comprometer o crescimento da *labour share*.

Apesar de as greves ocorrerem com tanta frequência quando na Indústria, existem anos em que se observam perdas excessivas de dias de trabalho perdidos, como ocorreu em 2011 (3 517 dias), 2012 (5 399 dias) e entre 2018 e 2021 (2 710 e 2 695 dias, respetivamente). Estes números altos podem estar ligados a conflitos relacionados com as reestruturações bancárias, despedimento ou estagnação salarial.

5.2.2. SETOR INDÚSTRIA TRANSFORMADORA

Os resultados mostram diversas relações estatísticas relevantes entre a *labour share* e os indicadores que medem o poder de negociação dos trabalhadores – um comportamento distinto do que se observou no Setor Atividades Financeiras e de Seguros.

	LS
LS	1,0000
ngreves	-0,1891 0,5360
ntrabgreve	-0,1987 0,5153
var	0,7186 0,0085***

Tabela 4: Correlações de *Pearson* – Setor Indústria Transformadora

Fonte: DGERT e cálculos próprios

A variável referente à variação real dos salários anualizada (*var*) mostra uma forte correlação positiva que é estatisticamente significativa a 1%. Este resultado alinha-se com as teorias económicas e com a hipótese de que o aumento contínuo dos salários está associado a uma maior parte do rendimento que é destinada ao fator trabalho. No setor em questão, onde a força de trabalho é um custo relevante e o valor acrescentado é mais sensível às remunerações diretas, os aumentos dos salários impactam de forma positiva a *labour share*.

5.2.2.1. CARACTERIZAÇÃO DAS VARIÁVEIS DO SETOR DA INDÚSTRIA TRANSFORMADORA

No intervalo entre 2010 e 2022, o setor Indústria Transformadora revelou um nível elevado e relativamente estável de trabalhadores abrangidos, ainda que com algumas flutuações nas restantes variáveis.

Ano	Número de trabalhadores abrangidos	Eficácia (meses)	Nº dias de trabalho perdidos
2022	278 084	17,1	134
2021	226 854	15,0	0
2020	130 036	16,0	146
2019	246 440	15,0	268
2018	192 842	13,0	247
2017	220 318	11,8	0
2016	200 754	16,3	45
2015	190 008	34,0	29
2014	109 341	33,0	41
2013	171 742	32,0	405
2012	21 129	17,0	1361
2011	344 336	18,0	1219
2010			1028

Tabela 5: Variáveis relativas à negociação coletiva e ação laboral no Setor Indústria Transformadora: 2010-2022

Fonte: DGERT

O número de trabalhadores abrangidos por convenções ou portarias de extensão permaneceu alta durante todo o período, com máximos em 2011 (344 336) e 2022 (278 084). Nos anos que se registaram menor cobertura, como em 2014 (109 341), o número de trabalhadores abrangidos continuou alto, o que indica uma forte presença institucional da negociação coletiva no setor. Isto poderá estar relacionado à estrutura tradicional da indústria e à presença de entidades patronais estruturadas com tradições negociais mais longas.

A Eficácia reflete duas tendências distintas. De 2016 a 2022, a duração média de vigência dos instrumentos de regulação coletiva foi baixa e relativamente estável, entre 11,8 e 17,1 meses. Já nos anos anteriores, de 2013 a 2015, esse período foi maior, com eficácia superior a 30 meses, que refletiu uma maior estabilidade nos contratos coletivos na época. Esta mudança pode sugerir que, nos últimos anos, os contratos passaram a ser menos estáveis e previsíveis, possivelmente devido a atrasos nas renovações, dificuldades nas negociações ou alterações na legislação que afetaram o processo de extensão.

A quantidade de dias perdidos por greve, que mede a conflitualidade laboral, foi mais alta entre 2010 e 2013, chegando a mais de 1 000 dias em 2010, 2011 e 2012. Isto exhibe um intervalo de grande contestação social, impulsionado pela crise económica e pela atuação da troika. A partir de 2014, houve uma queda expressiva nas greves, com poucos dias perdidos na maior parte dos anos, exceto 2019 e 2020, com 268 e 146 dias, respetivamente. Este padrão aponta para uma normalização institucional, mas também pode indicar uma maior dificuldade de os trabalhadores mobilizarem-se.

5.2.3. CALÇADO

No subsetor do calçado, os resultados da Matriz de Correlação de *Pearson* apresenta relações fracas, nenhuma das quais estatisticamente significativa.

	LS
LS	1,0000
var	-0,0790 0,8525

Tabela 6: Correlações de *Pearson* – Subsetor Calçado

Fonte: DGERT e cálculos próprios

5.3. SÍNTESE DE RESULTADOS

A análise das correlações manifestou padrões diferentes entre os setores, que evidencia diversidade económica e institucional dos ambientes laborais escolhidos.

No Setor Financeiros e de Seguros foram detetadas correlações que são estatisticamente significativas e relevantes do ponto de vista económico entre a participação do trabalho no rendimento e as variáveis que representam o número de greves e a variação salarial anualizada e deflacionada. Ambas as variáveis mostraram uma correlação negativa com a *labour share*, o que indica que as greves e os aumentos salariais reais tendem a ocorrer em períodos em que a parte do rendimento destinada ao trabalho está a diminuir. Isto sugere uma reação dos trabalhadores em resposta à redução do seu rendimento relativo num setor que enfrenta transformações estruturais bastante acentuadas.

Na Indústria Transformadora, observam-se resultados diferentes. Foi identificada uma correlação positiva e considerável entre a variação anualizada e deflacionada e a *labour share* – salários mais altos refletem numa *labour share* mais elevada.

Por fim, no subsector do calçado não foram encontradas correlações estatisticamente relevantes, o que pode indicar limitações nos dados disponíveis ou a natureza mais volátil e segmentada do setor.

As evidências apontam que a capacidade de negociação dos trabalhadores afeta a *labour share* de maneiras variadas, dependendo do setor em questão. Observou-se uma resposta defensiva no Setor Financeiro e de seguros, um efeito positivo no Setor da Indústria Transformadora e uma fragilidade institucional no Subsector do Calçado. Estes resultados merecem ser explorados de forma mais detalhada em futuras análises econométricas para complementar esta abordagem descritiva.

6. CONCLUSÕES

A presente dissertação teve como principal objetivo estudar a relação entre a *labour share* e o poder negocial dos trabalhadores em Portugal. Para tal, o tema foi explorado em duas dimensões: macroeconómica e em setores e subsectores tradicionais da economia portuguesa.

Os resultados estão alinhados com parte da literatura pós-Keynesiana ao mostrar que as variáveis institucionais, como o salário mínimo e o desemprego têm uma influência significativa na distribuição do rendimento. A taxa de crescimento real do salário mínimo, em particular, revelou estar positivamente relacionada com a *labour share*, o que enfatiza a ideia de que políticas públicas focadas na valorização salarial podem ajudar na redistribuição do rendimento. Por outro lado, a taxa de desemprego e grau de abertura tiveram o efeito negativo esperado, que é consistente com a teoria de que maior concorrência internacional deixa os trabalhadores em posições mais vulneráveis para exigir melhores condições e salários. No entanto, ao contrário de vários estudos que apontam a sindicalização como um fator fundamental para aumentar a participação do trabalho no rendimento, como defendido por Stockhammer (2009) e Brandl (2022) e outros autores, nesta investigação esta variável não se mostrou estatisticamente significativa. Tal poderá indicar que a esta variável trata-se de uma proxy imperfeita do poder negocial, uma vez que apenas capta a proporção de trabalhadores afiliados a sindicatos, mas não necessariamente a sua eficácia ou capacidade real de influenciar salários ou convenções coletivas. Daí, na abordagem setorial terem sido exploradas outras dimensões do poder negocial dos trabalhadores, como o número de greves, número de trabalhadores em greve, variação intertabelas, número e trabalhadores abrangidos cobertos por acordos de extensão, eficácia e número de dias de trabalho perdidos.

A análise setorial ajudou a entender melhor estas dinâmicas e permitiu observar diferenças importantes entre cada setor, que vai ao encontro da literatura que defende que os efeitos do poder negocial variam conforme a estrutura económica e institucional de cada setor (Bhuller et al., 2022). No Setor de Atividades Financeiras e de Seguros foi possível observar que, quanto maior a *labour share*, menor o número de greves e variação intertabelas. Isto sugere que quando os trabalhadores reagem à perda da sua posição distributiva com maior conflitualidade laboral. Esta tendência é coerente com a ideia de

que, em setores financeirizados e em reestruturação, como é o caso deste setor, onde a digitalização e o aumento da concentração de capital dificultam aumentos salariais, mesmo com resistência dos sindicatos (Epstein, 2005; Hein, 2015).

Já no Setor da Indústria Transformadora constatou-se uma relação positiva entre o aumento real dos salários e a *labour share*, o que apoia a hipótese de que o crescimento pode ser impulsionado pelos salários, defendida por autores como Stockhammer (2009) e Alcobia e Barradas (2023). Segundo esta ideia, salários mais altos estimulam a procura interna e ajudam a criar um crescimento mais justo e inclusivo. Este setor, que costuma ter uma tradição mais forte de negociação coletiva e maior cobertura de instituições, demonstra um ambiente mais favorável à valorização do trabalho, ainda que esteja mais exposto à concorrência internacional.

Em termos de implicações políticas, os resultados destacam a importância de criar medidas que valorizem os salários, garantam estabilidade nos contratos de trabalho e fortaleçam as instituições que representam os trabalhadores. Uma distribuição mais equilibrada de rendimento entre o fator capital e o fator trabalho não é apenas uma questão de justiça social, mas também um pilar fundamental para um crescimento mais forte, inclusivo e sustentável.

REFERÊNCIAS

Abreu, A., 2020. Acerca da Repartição Funcional do Rendimento na Economia Portuguesa. *Notas Económicas*, Issue 50, pp. 85-101.

Alcobia, J., 2018. *Functional and Interpersonal Distribution of Income and Economic Growth in Portugal*, Lisbon: Master Dissertation, ISEG.

Alcobia, J. & Barradas, R., 2023. Falling labour share and anaemic growth in Portugal: A post-keynesian econometric analysis. *The Economic and Labour Relations Review*, 34(3), pp. 536-554.

Atkinson, A., 2009. Factor Shares: The Principal Problem of Political Economy?. *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1), pp. 3-16.

Autor, D. et al., 2017. *The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms*, Cambridge: NBER Working Paper No. 23396.

Autor, D. & Salomons, A., 2018. *Is Automation Labor-Displacing? Productivity Growth, Employment, and The Labor Share*, Cambridge: NBER Working Paper No. 24871.

Barradas, R. & Lagoa, S., 2017. Functional Income Distribution in Portugal: The Role of Financialisation and Other Related Determinants. *Society and Economy*, 39(2), pp. 183-212.

Barradas, R., Lagoa, S., Leão, E. & Mamede, R. P., 2018. Financialization in the European Periphery and the Sovereign Debt Crisis: The Portuguese Case. *Journal of Economic Issues*, 52(4), pp. 1056-1083.

Bhuller, M., Moene, K. O., Mogstad, M. & Vestad, O., 2022. Facts and Fantasies about Wage Setting and Collective Bargaining. *Journal of Economic Perspectives*, 36(4), pp. 29-52.

Brandl, B., 2022. Everything we do know (and don't know) about collective bargaining: The Zeitgeist in the academic and political debate on the role and effects of collective bargaining. *Economic and Industrial Democracy*, 44(3), pp. 660-678.

Cardoso, A. R. & Card, D., 2021. *Wage flexibility under sectoral bargaining*, Cambridge: NBER Working Paper No. 28695.

Ciminelli, G., Duval, R. & Furceri, D., 2022. Employment Protection Deregulation and Labor Shares in Advanced Economies. *The Review of Economics and Statistics*, 104(6), pp. 1174-1190.

Cowell, F. A., 2008. Income Distribution and Inequality. Em: J. B. Davis & W. Dolfsma, edits. *The Elgar Companion to Social Economics*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited, pp. 209-226.

Dao, M. C., Das, M., Koczan, Z. & Lian, W., 2017. *Why is Labor Receiving a Smaller Share of Global Income? Theory and Empirical Evidence*: IMF Working Papers 2017/169, International Monetary Fund.

Dünhaupt, P., 2013. *Determinants of functional income distribution: Theory and empirical evidence*, Geneva: Global Labour University Working Paper, No. 18, International Labour Organization (ILO).

Epstein, G. A., 2005. *Financialization and the World Economy*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.

Guschanski, A. & Önarar, O., 2018. *The Labour Share and Financialisation: Evidence from Publicly Listed Firms*, Greenwich: Greenwich Political Economy Research Centre GPERC59.

Guschanski, A. & Önarar, O., 2021. The Decline in the Wage Share: Falling Bargaining Power of Labor or Technological Progress? Industry-level from the OECD. *Socio-Economics Review*, 20(3), pp. 1091-1124.

Hein, E., 2015. Finance-dominated Capitalism and Re-distribution of Income: a Kaleckian Perspective. *Cambridge Journal of Economics*, 39(3), pp. 907-934.

Instituto Nacional de Estatística (INE), 2017. *Sinopse estatística do setor do calçado*, Lisboa: INE.

Jarreta, P., 2020. *O papel da negociação coletiva na formação profissional em contexto de trabalho*, Lisbon: Marter Dissertation, ISCTE.

Kaldor, N., 1957. A Modelo of Economic Growth. *The Economic Journal*, 27(268), pp. 591-624.

Karabarbounis, L., 2024. Perspectives on the Labor Share. *Journal of Economic Perspectives*, 38(2), pp. 107-136.

Karabarbounis, L. & Neiman, B., 2014. The Global Decline of the Labor Share. *The Quarterly Journal of Economics*, 129(1), pp. 61-103.

Keynes, J. M., 1939. Relative Movements of Real Wages and Output. *The Economic Journal*, 49(193), pp. 34-51.

Lopes, C., Coelho, J. C. & Escária, V., 2021. Labour productivity, wages and the functional distribution of income in Portugal: A sectoral approach. *Society and Economy*, 43(4), pp. 331-354.

McDonnell, T., 2024. *Collective Bargaining*, Dublin: Nevin Economic Research Institute.

Meloni, W. P. & Stirati, A., 2023. The decoupling between labour compensation and productivity in high-income countries: Why is the nexus broken?. *British Journal of Industrial Relations*, 61(2), pp. 425-463.

Pak, M. & Shwellnus, C., 2019. *Labour share developments over the past two decades: The role of public policies*, Paris: OCDE Economics Department Working Papers, No. 1503.

Pereira, M. C., 2025. Uma análise da parcela do trabalho no rendimento (labour share) ao nível da empresa em Portugal. *Revista de Estudos Económicos*, 6(1), pp. 3-26.

Petreski, M. & Tanevski, S., 2024. 'Bargain your share': the role of workers' bargaining power for labor share, with reference to transition economies. *Empirical Economics*, 67(5), pp. 2241-2288.

Sanz, L. & Aguilera, J. C., 2022. *The role of industrial relations in reducing inequality: An approach to empirical analysis*, Leuven: BFORE - Bargaining for Equality.

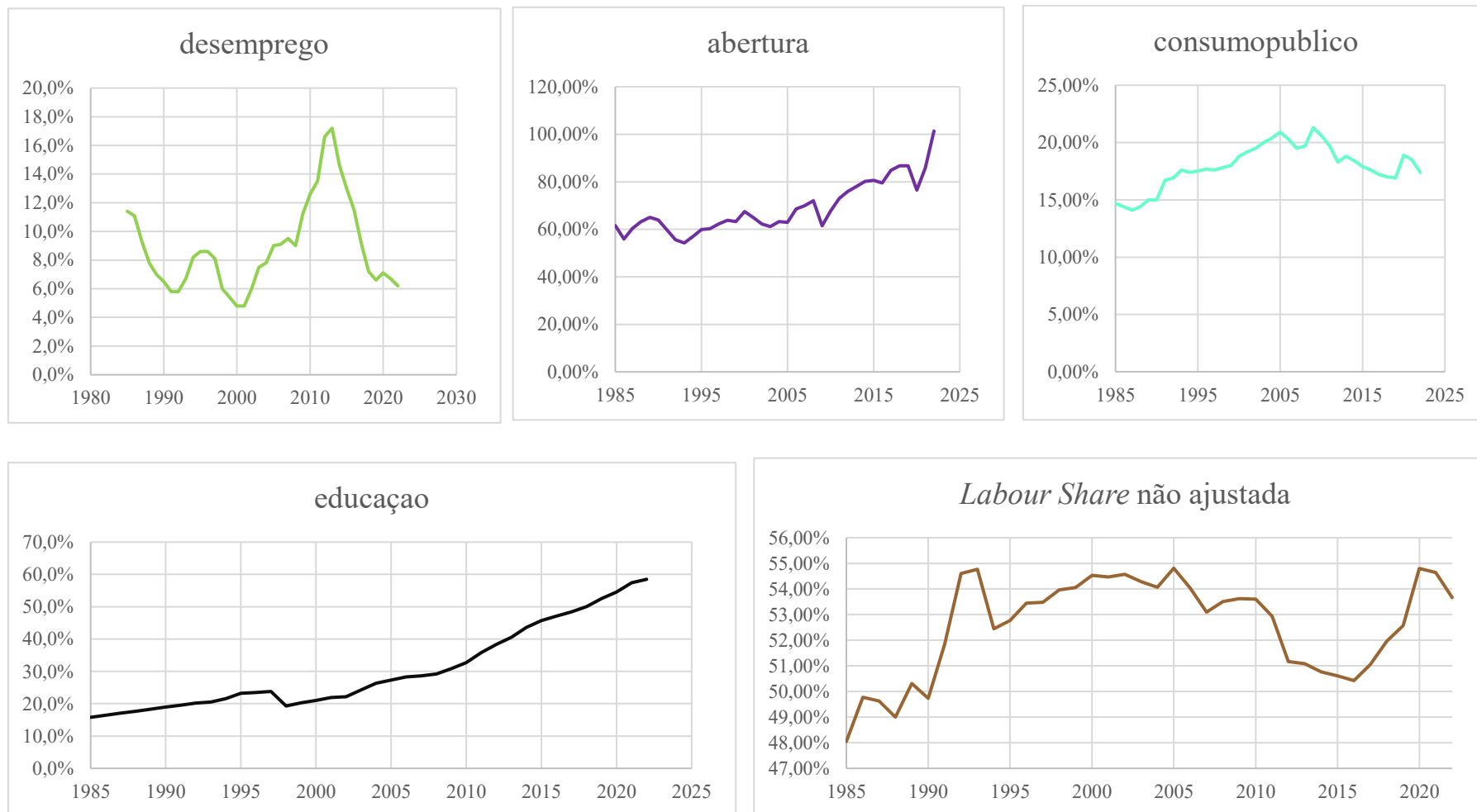
Silva, M., 1984. A Repartição do Rendimento em Portugal no pós Abril 74: Tópicos para um debate. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 15/16/17, 33(1), pp. 139-159.

Solow, R. M., 1958. A Skeptical Note on the Constancy of Relative Shares. *The American Economics Review*, 48(4), pp. 618-631.

Stockhammer, E., 2009. *Determinants of Functional Income Distribution in OECD Countries*, Dusseldorf: IMK Study No. 5/2009.

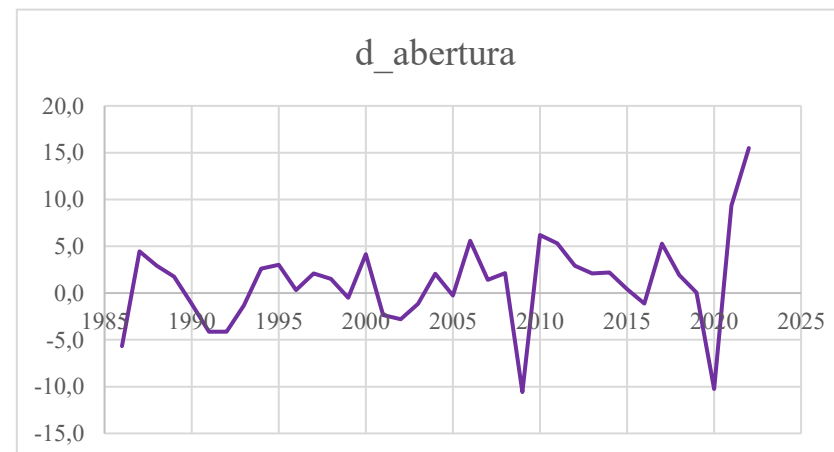
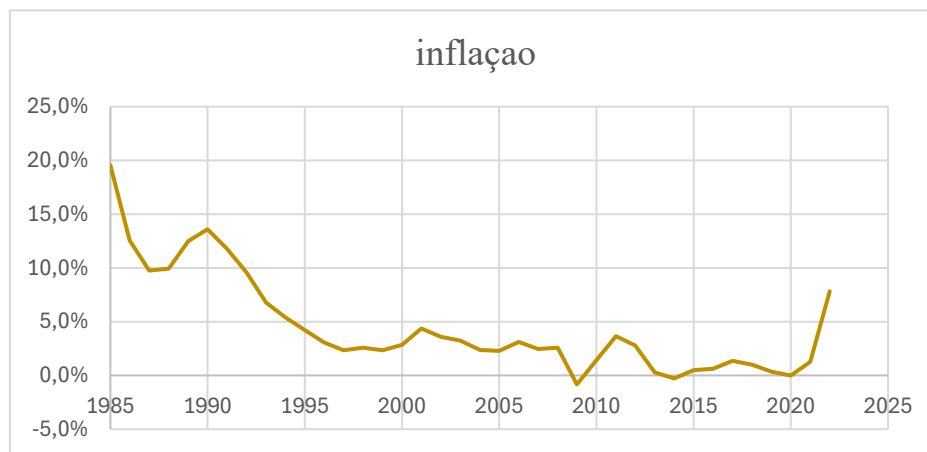
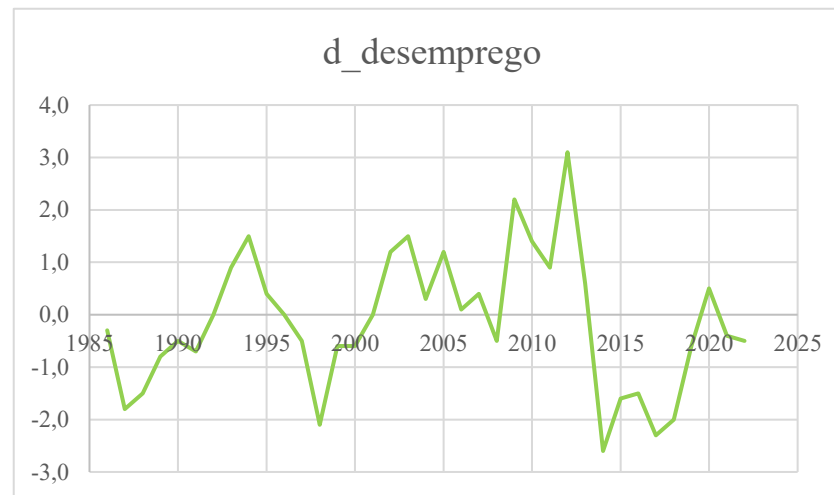
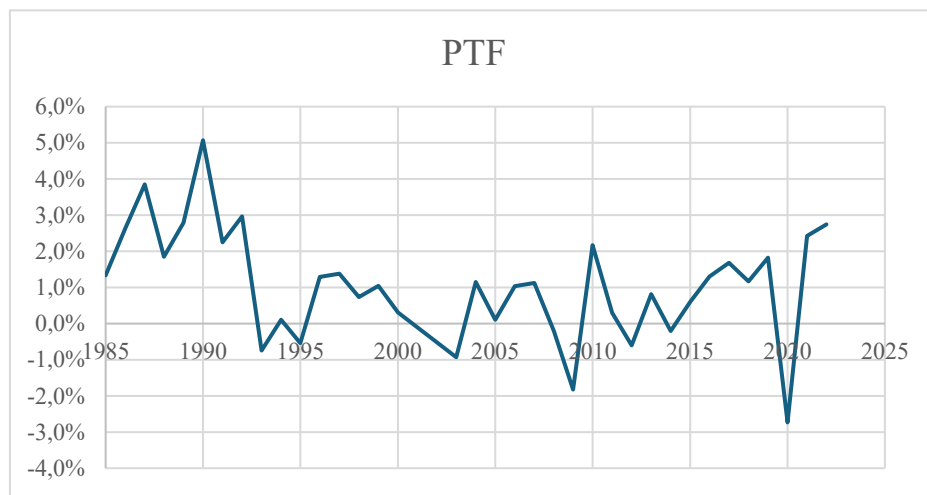
ANEXOS

Anexo I – Séries Temporais não Estacionárias

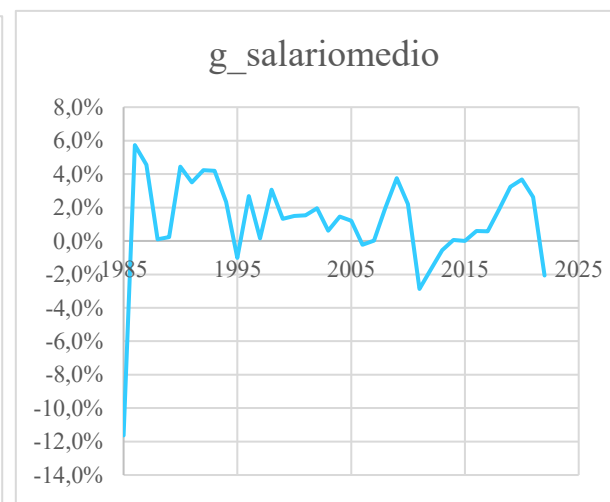
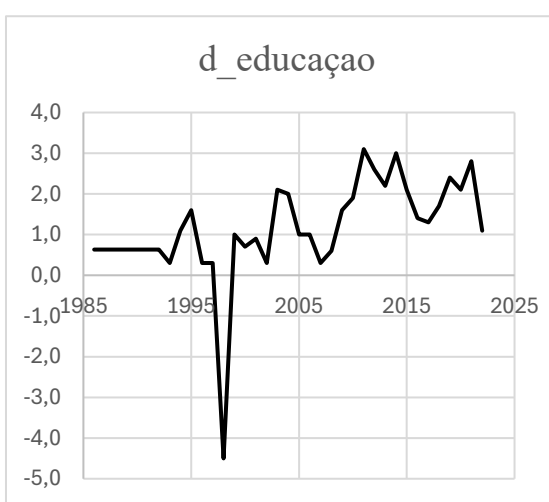
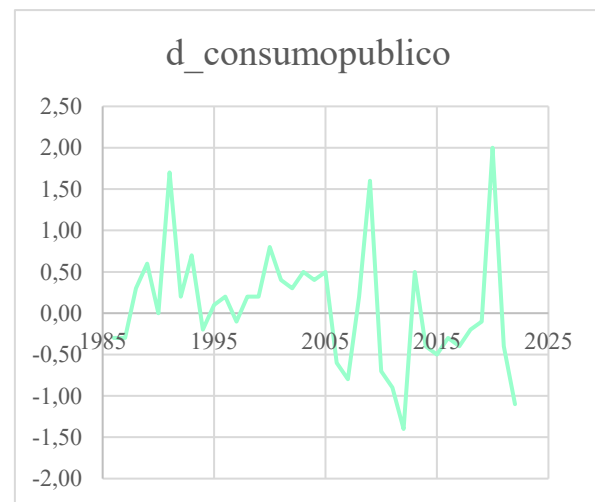
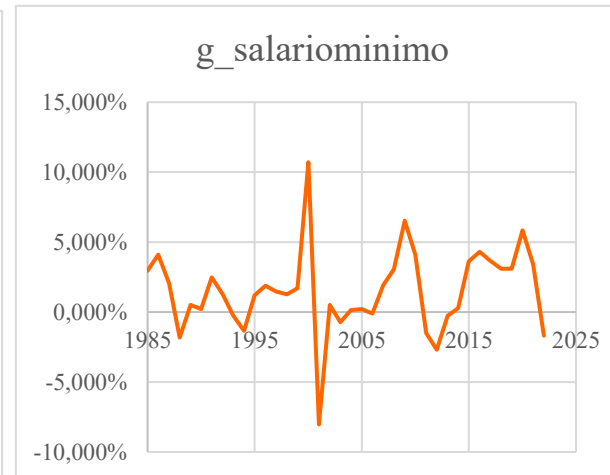
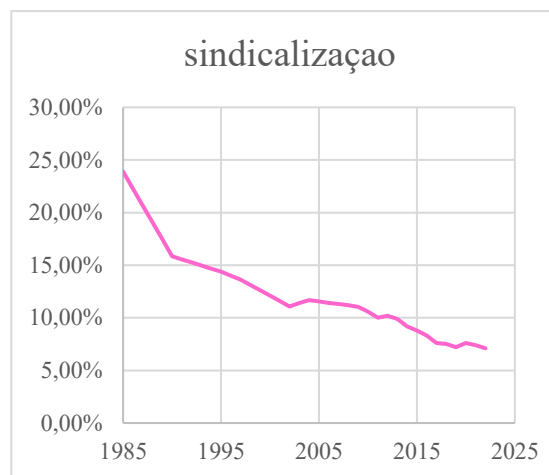
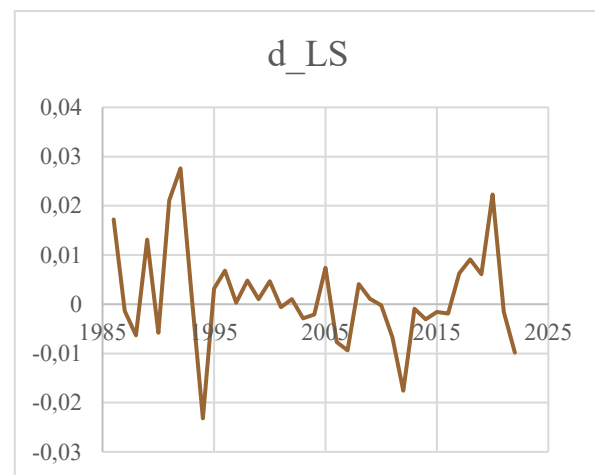


Fonte: Elaboração própria

Anexo II – Séries Temporais Estacionárias



Fonte: Elaboração própria



Fonte: Elaboração Própria

Anexo III

Teste de Raiz Unitária – ADF

ADF			
Série	Statistic	p-value	Interpretação do p-value
LS	-2,619	0,0892	Não estacionária ($p > 0,05$)
PTF	-4,360	0,0003	Estacionária ($p < 0,05$)
desemprego	-1,228	0,6616	Não estacionária ($p > 0,05$)
abertura	0,386	0,9810	Não estacionária ($p > 0,05$)
inflação	-3,692	0,0042	Estacionária ($p < 0,05$)
sindicalização	-6,422	0,0000	Estacionária ($p < 0,05$)
txcres_salariominimo	-5,757	0,0000	Estacionária ($p < 0,05$)
txcres_salariomedio	-8,684	0,0000	Estacionária ($p < 0,05$)
consumopublico	-1,815	0,3730	Não estacionária ($p > 0,05$)
educação	3,087	1,0000	Não estacionária ($p > 0,05$)

Fonte: Elaboração própria

Anexo IV

Teste de Raiz Unitária – ADF

1ª Diferenciação

ADF			
Série	Statistic	p-value	Interpretação do p-value
d_LS	-5,132	0,0000	Estacionária ($p < 0,05$)
PTF	-4,360	0,0003	Estacionária ($p < 0,05$)
d_desemprego	-3,086	0,0276	Estacionária ($p < 0,05$)
d_abertura	-4,953	0,0000	Estacionária ($p < 0,05$)
inflação	-3,692	0,0042	Estacionária ($p < 0,05$)
sindicalização	-6,422	0,0000	Estacionária ($p < 0,05$)
txcres_salariominimo	-5,757	0,0000	Estacionária ($p < 0,05$)
txcres_salariomedio	-8,684	0,0000	Estacionária ($p < 0,05$)
d_consumopublico	-5,138	0,0000	Estacionária ($p < 0,05$)
d_educacao	-3,888	0,0021	Estacionária ($p < 0,05$)

Fonte: elaboração própria

Anexo V

Testes

	Modelo 1		Modelo 2	
	F (9,27)	Prob > F	F(8,27)	Prob > F
Teste F	4,10	0,0021	3,80	0,0042

	Modelo 1		Modelo 2	
	Chi2 (36)	Prob > chi2	Chi2	Prob > chi2
Teste White	37,00	0,4226	36,00	0,4215

	Modelo 1		Modelo 2	
	Adj chi2	Prob > chi2	Adj chi2	Prob > chi2
Teste de normalidade	4,7	0,0955	3,65	0,1615

	Modelo 1	Modelo 2
	d-statistic (10,37)	d-statistic (9,36)
Durbin Watson	2,273721	2,355558

Fonte: elaboração própria

Anexo VI

Modelo de Correção de Erros

	MCE		
d_LS	Parameter	t statistic	p-value
constante	0,0046185	0,67	0,511
PTF	0,1116802	0,67	0,512
d_desemprego	-0,0016596	-1,34	0,191
d_abertura	-0,0007289	-1,57	0,128
inflação	0,0597379	0,78	0,44
sindicalização	-0,0601684	-0,92	0,365
txcresc_salariominimo	0,0673921	1,25	0,221
d_consumopublico	0,0053451	1,8	0,084
d_educacao	0,0000877	-0,07	0,943
txcresc_salariomedio	0,0026947	0,03	0,98
ECT_1	-0,0601487	-0,75	0,461

Fonte: Elaboração própria

Anexo VII

Matriz de correlações – Modelo macroeconómico 1

	d_LS	PTF	d_desemprego	d_abertura	inflação	sindicalização	txcres_salariominimo	d_consumopublico	d_educacao	txcresc_salariomedio
d_LS	1,0000									
PTF	0,0771	1,0000								
d_desemprego	-0,256	-0,4402	1,0000							
d_abertura	-0,509	0,3737	-0,2126	1,0000						
inflação	0,1955	0,6201	-0,1042	-0,0201	1,0000					
sindicalização	0,169	0,3837	-0,0375	-0,2216	0,7876	1,0000				
txcres_salariominimo	0,4118	-0,0261	-0,1904	-0,2032	-0,2418	-0,1122	1,0000			
d_consumopublico	0,5759	-0,3491	0,0808	-0,6916	0,0565	0,1668	0,2875	1,0000		
d_educacao	-0,179	-0,1656	0,2585	0,0967	-0,3019	-0,4216	-0,0008	-0,1707	1,0000	
txcresc_salariomedio	0,5085	0,2094	-0,0790	-0,5583	0,3082	0,4182	0,3526	0,4711	-0,3327	1,0000

Fonte: Elaboração própria

Anexo VIII

Matriz de correlações – Modelo macroeconómico 2

	d_LS	PTF	d_desemprego	d_abertura	inflação	sindicalização	txcres_salariominimo	L1.d_consumopublico	d_educacao
d_LS	1,0000								
PTF	0,0317	1,0000							
d_desemprego	-0,2595	-0,4437	1,0000						
d_abertura	-0,4764	0,4359	-0,2241	1,0000					
inflação	0,1137	0,6050	-0,1035	0,0708	1,0000				
sindicalização	0,057	0,3421	-0,0314	-0,1300	0,7521	1,0000			
txcres_salariominimo	0,3915	-0,0534	-0,1894	-0,1755	-0,3167	-0,2029	1,0000		
L1.d_consumopublico	0,1781	0,2174	0,1001	-0,0276	0,1466	0,1195	0,0130	1,0000	
d_educacao	-0,167	-0,1560	0,2577	0,0826	-0,2970	-0,4391	0,0095	0,0015	1,0000

Fonte: Elaboração própria