

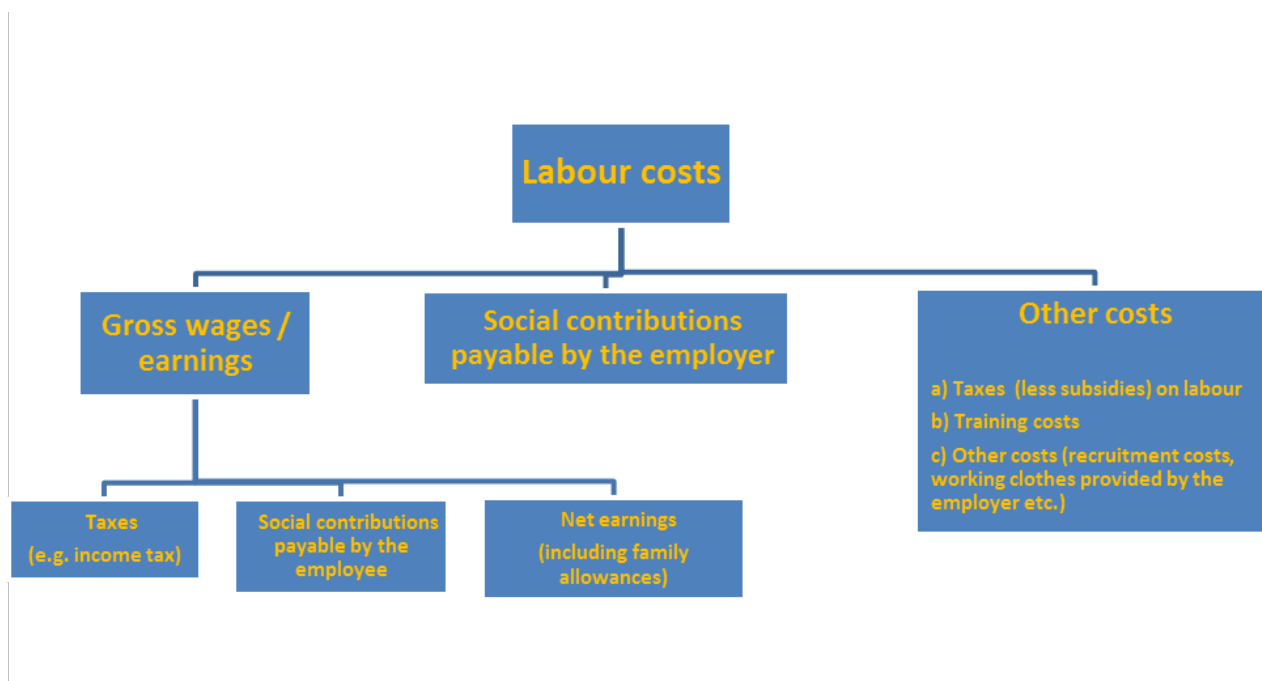
Salários e custo da mão de obra

Dados extraídos em abril de 2017. Dados mais recentes: Mais informações do Eurostat, Principais quadros e Base de dados . Atualização prevista do artigo: setembro de 2019. A [versão inglesa](#) é mais recente.

O presente artigo compara e contrasta os dados sobre os salários e o [custo da mão de obra](#) (despesas dos empregadores com o pessoal) nos Estados-Membros da [União Europeia \(UE\)](#) , nos [países candidatos](#) e nos países da [Associação Europeia de Comércio Livre \(EFTA\)](#) .

A mão de obra desempenha um papel fundamental no funcionamento de uma economia. Do ponto de vista das empresas, representa um custo (custo da mão de obra) que inclui não só os salários e ordenados pagos aos trabalhadores, mas também os custos não salariais, principalmente as contribuições sociais devidas pelo empregador. Por conseguinte, é um fator determinante para a competitividade das empresas, a qual, no entanto, é também influenciada pelo custo do capital (por exemplo, juros sobre empréstimos e dividendos sobre capital próprio) e por elementos não referentes a preços, como o empreendedorismo, as competências e a produtividade laboral, a inovação e o posicionamento da marca/do produto nos mercados.

No que respeita aos trabalhadores, a compensação recebida pelo seu trabalho, mais comumente designada por salários ou ganhos, representa, de um modo geral, a sua principal fonte de rendimento e, por conseguinte, tem um impacto primordial na sua capacidade de gastar e/ou poupar. Ao passo que os salários/os ganhos brutos incluem as contribuições para a segurança social devidas pelo trabalhador, [os ganhos líquidos](#) são calculados após a dedução destas contribuições e de quaisquer montantes que sejam devidos ao Estado, tais como os impostos sobre o rendimento. Uma vez que o montante dos impostos depende, geralmente, da situação do agregado familiar, em termos de rendimentos e de composição, são calculados ganhos líquidos para diversos modelos típicos de agregado familiar.



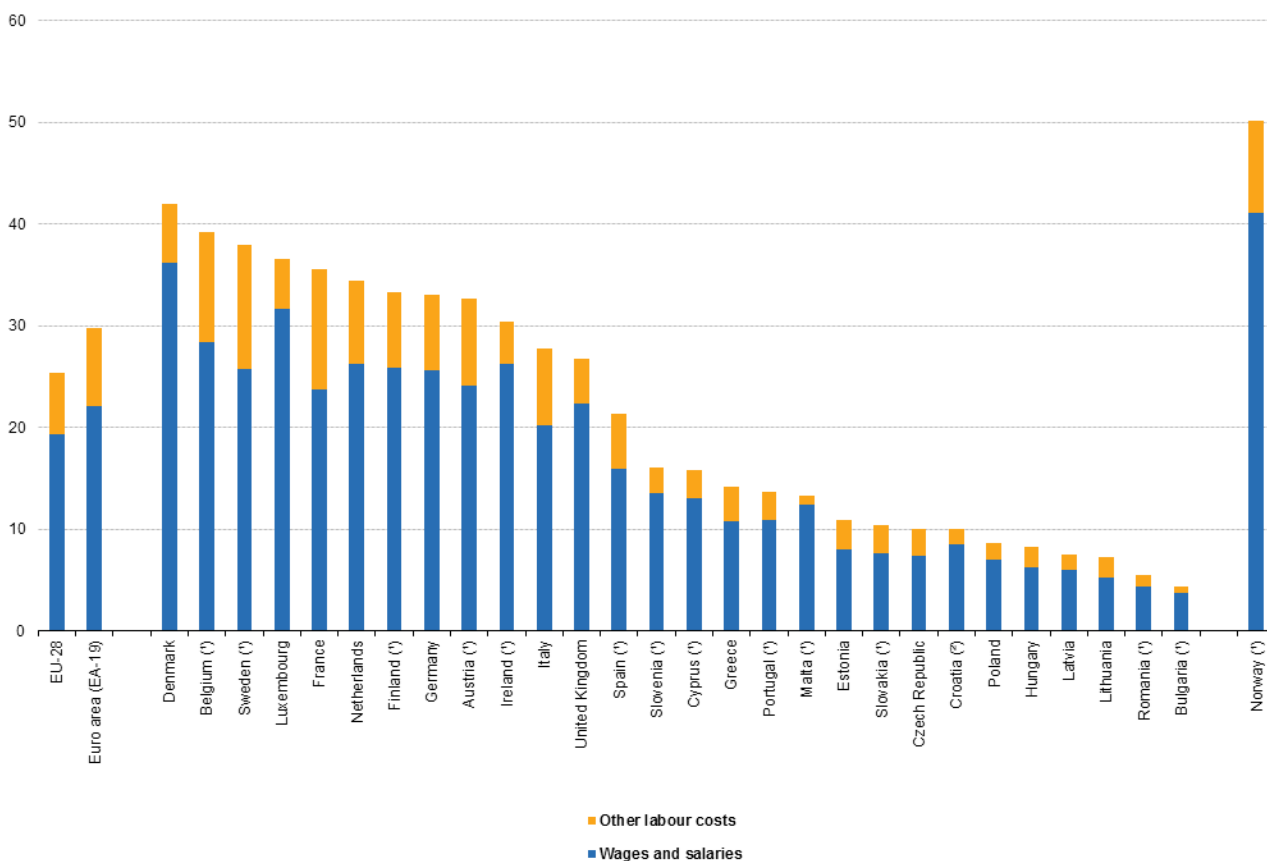
Componentes do custo da mão de obra

O diagrama resume a relação existente entre ganhos líquidos, ganhos brutos/salários e custo da mão de obra.

Principais resultados estatísticos

Custo da mão de obra

Em 2016, o custo médio horário da mão de obra na UE-28 foi estimado em 25,40 EUR e em 29,80 EUR na área do euro (AE-19). No entanto, esta média oculta diferenças significativas entre os Estados-Membros da UE, com custos horários da mão de obra que variam entre 4,40 EUR na Bulgária e 42,00 EUR na Dinamarca (ver Gráfico 1); a média foi ainda mais elevada (50,20 EUR) na Noruega.



Note: enterprises with 10 or more employees. NACE Rev. 2 Sections B to S excluding O. Provisional data.
 (*) Provisional.
 (†) Estimates.
 Source: Eurostat (online data code: lc_lci_lev)

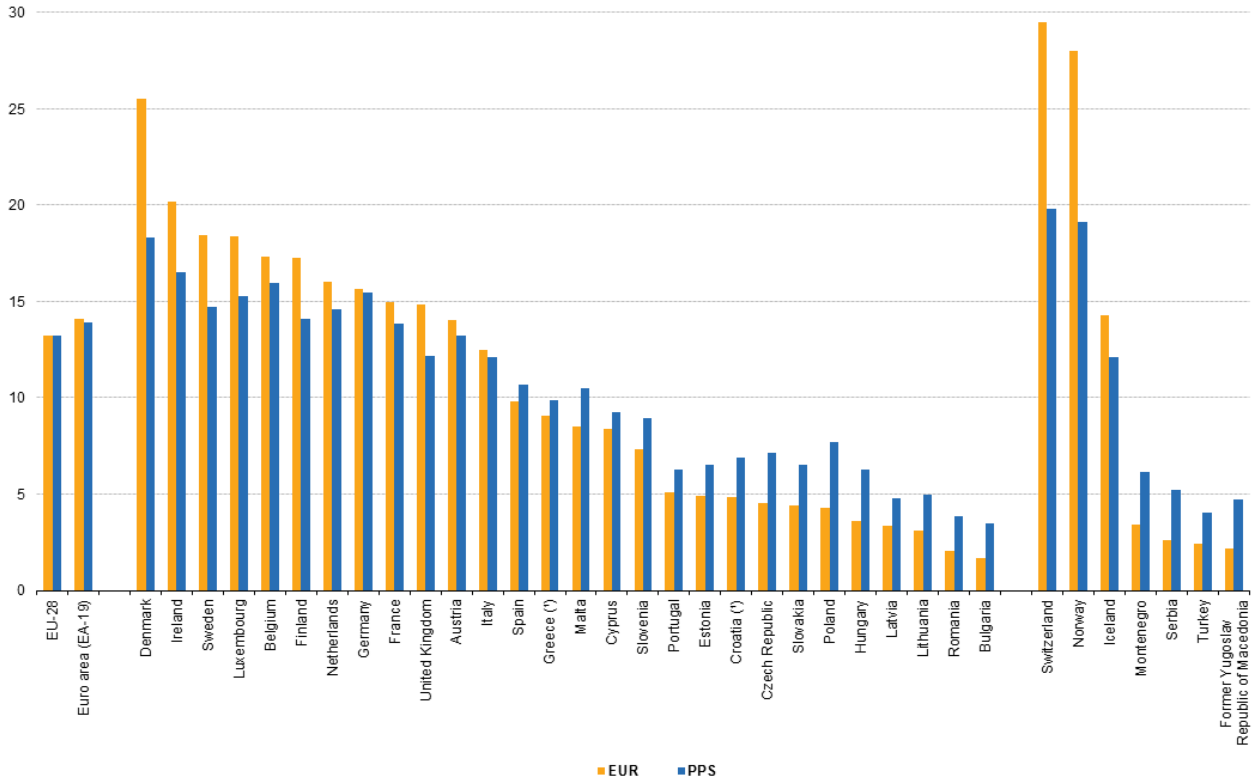
Gráfico 1: Estimativa dos custos horários da mão de obra, 2016(EUR)Fonte: Eurostat (lc_lci_lev)

O custo da mão de obra é composto por custos com salários e ordenados, acrescidos de custos não salariais, tais como contribuições para a segurança social suportadas pelos empregadores. Em 2016, a percentagem dos custos não salariais no total da economia foi de 23,9% na UE-28 e 26,0 % na área do euro. A percentagem dos custos não salariais variou também consideravelmente entre os Estados-Membros da UE: as percentagens mais elevadas dos custos não salariais registaram-se em França (33,2 %), na Suécia (32,5 %), na Bélgica (27,5 %), na Lituânia (27,8 %) e em Itália (27,4 %), ao passo que as percentagens mais baixas registaram-se em Malta (6,6 %), no Luxemburgo (13,4 %), na Irlanda (13,8 %), na Dinamarca (13,9 %) e na Croácia (14,9 %).

Salários/ganhos brutos

Ganhos medianos Os ganhos brutos constituem a parte mais significativa do custo da mão de obra. Em 2014, os ganhos medianos brutos horários mais elevados em euros foram registados na Dinamarca (25,52 EUR), seguida da Irlanda (20,16 EUR), da Suécia (18,46 EUR), do Luxemburgo (18,38 EUR), da Bélgica (17,32 EUR) e da Finlândia (17,24 EUR). Em contrapartida, os ganhos medianos brutos horários mais baixos em euros foram registados na Bulgária (1,67 EUR) e na Roménia (2,03 EUR), seguidas da Lituânia (3,11 EUR), da Letónia (3,35 EUR) e da Hungria (3,59 EUR). Por outras palavras, nos Estados-Membros da UE, os ganhos medianos brutos horários nacionais mais elevados foram 15 vezes superiores aos mais baixos, quando expressos em euros; quando ajustada para os níveis de preços (através da conversão para [Poder de Compra Padrão \(Purchasing Power Standard - PPS\)](#)), a média mais elevada foi cinco vezes superior à média mais baixa, com a Dinamarca e a Bulgária novamente a representarem casos extremos, em cada extremo do intervalo.

Median gross hourly earnings, all employees (excluding apprentices), 2014



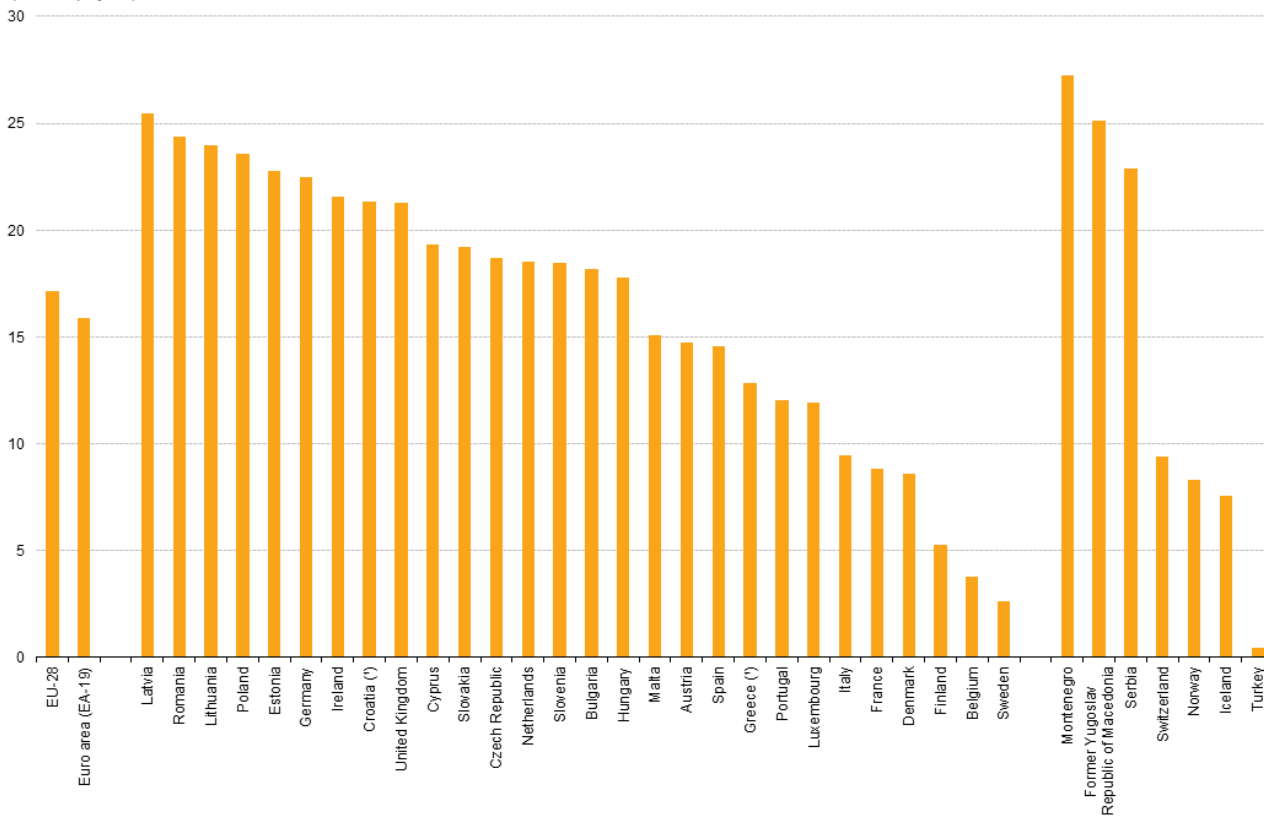
Note: enterprises with 10 or more employees. Whole economy excluding agriculture, fishing, public administration, private households and extra-territorial organisations.
 (*) 2010.
 Source: Eurostat (online data code: earn_ses_pub2s)



Gráfico 2: Ganhos médios brutos horários, todos os trabalhadores(excluindo aprendizes), 2014Fonte: Eurostat (earn_ses_pub2s)

Escalões de remuneração inferiores Nos escalões de remuneração inferiores estão os trabalhadores que ganham dois terços ou menos dos ganhos médios brutos horários nacionais. Em 2014, 17,2 % dos trabalhadores na UE-28 tinham salários baixos, ao passo que a percentagem era de 15,9 % na área do euro. A percentagem de trabalhadores com salários baixos variou significativamente entre os Estados-Membros da UE em 2014: as percentagens mais elevadas registaram-se na Letónia (25,5 %), na Roménia (24,4 %), na Lituânia (24,0 %) e na Polónia (23,6 %), seguidas da Estónia (22,8 %), da Alemanha (22,5 %), da Irlanda (21,6 %) e do Reino Unido (21,3 %). Em contrapartida, menos de 10 % dos trabalhadores tinham salários baixos na Suécia (2,6 %), na Bélgica (3,8 %), na Finlândia (5,3 %), na Dinamarca (8,6 %), na França (8,8 %) e na Itália (9,4 %).

Low-wage earners — employees (excluding apprentices) earning less than two thirds of the median gross hourly earnings, 2014
(% of employees)



Note: enterprises with 10 or more employees. Whole economy excluding agriculture, fishing, public administration, private households and extra-territorial organisations.
(*) 2010.
Source: Eurostat (online data code: earn_ses_pub1s)

eurostat

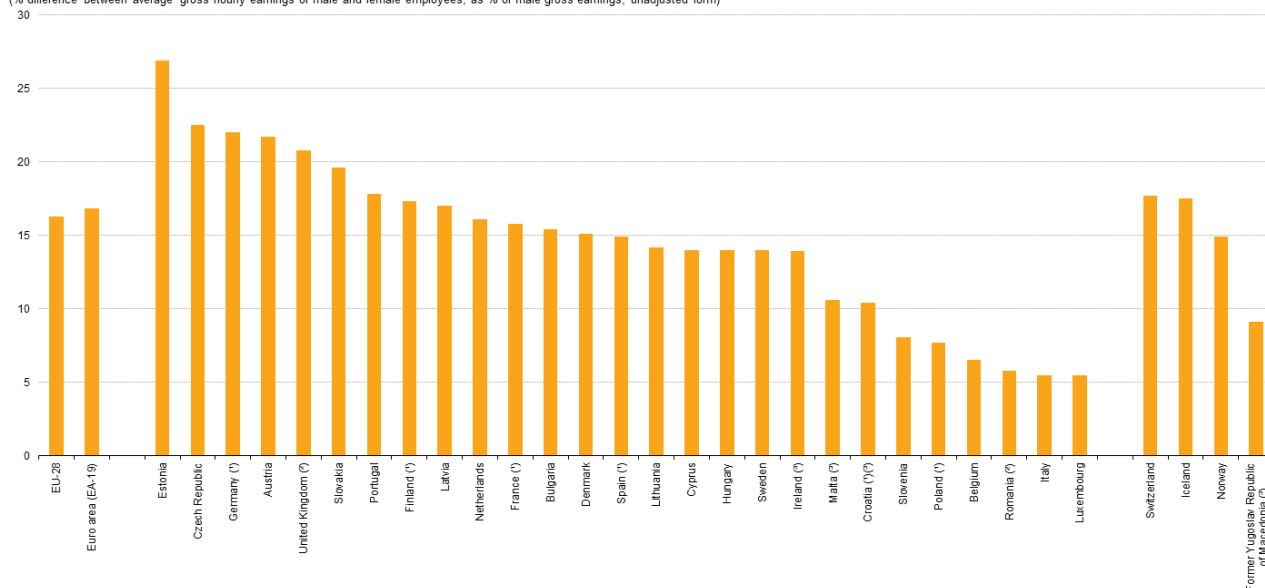
Gráfico 3: Escalões de remuneração inferiores — trabalhadores (excluindo aprendizes) a ganhar menos de dois terços da mediana do ganho bruto horário, 2014(% de trabalhadores)Fonte: Eurostat (earn_ses_pub1s)

Disparidades salariais entre homens e mulheres

As **disparidades salariais entre homens e mulheres sem ajustamento** constituem um indicador importante para medir as diferenças entre as remunerações médias de homens e mulheres na UE. Em 2015, na UE-28, as mulheres auferiam, em média, 16,3 % menos do que os homens, ao passo que a diferença era 16,8 % para a área do euro. As menores disparidades nos ganhos médios entre os sexos foram registadas na Eslovénia, em Malta, na Polónia, no Luxemburgo, em Itália, na Roménia, na Bélgica, na Polónia e na Eslovénia (diferença inferior a 10,0 % em cada um destes países). As maiores disparidades salariais entre homens e mulheres foram identificadas na Estónia (26,9 %), na República Checa (22,5 %), na Alemanha (22,0 %), na Áustria (21,7 %), e no Reino Unido (20,8 %) — ver Gráfico 4.

Gender pay gap, 2015

(% difference between average gross hourly earnings of male and female employees, as % of male gross earnings, unadjusted form)



Note: enterprises with 10 or more employees. NACE Rev. 2 Sections B to S excluding O. Greece: not available.

(*) Provisional.

(*) Estimate.

(*) 2014.

Source: Eurostat (online data code: earn_gr_gpgr2)

eurostat

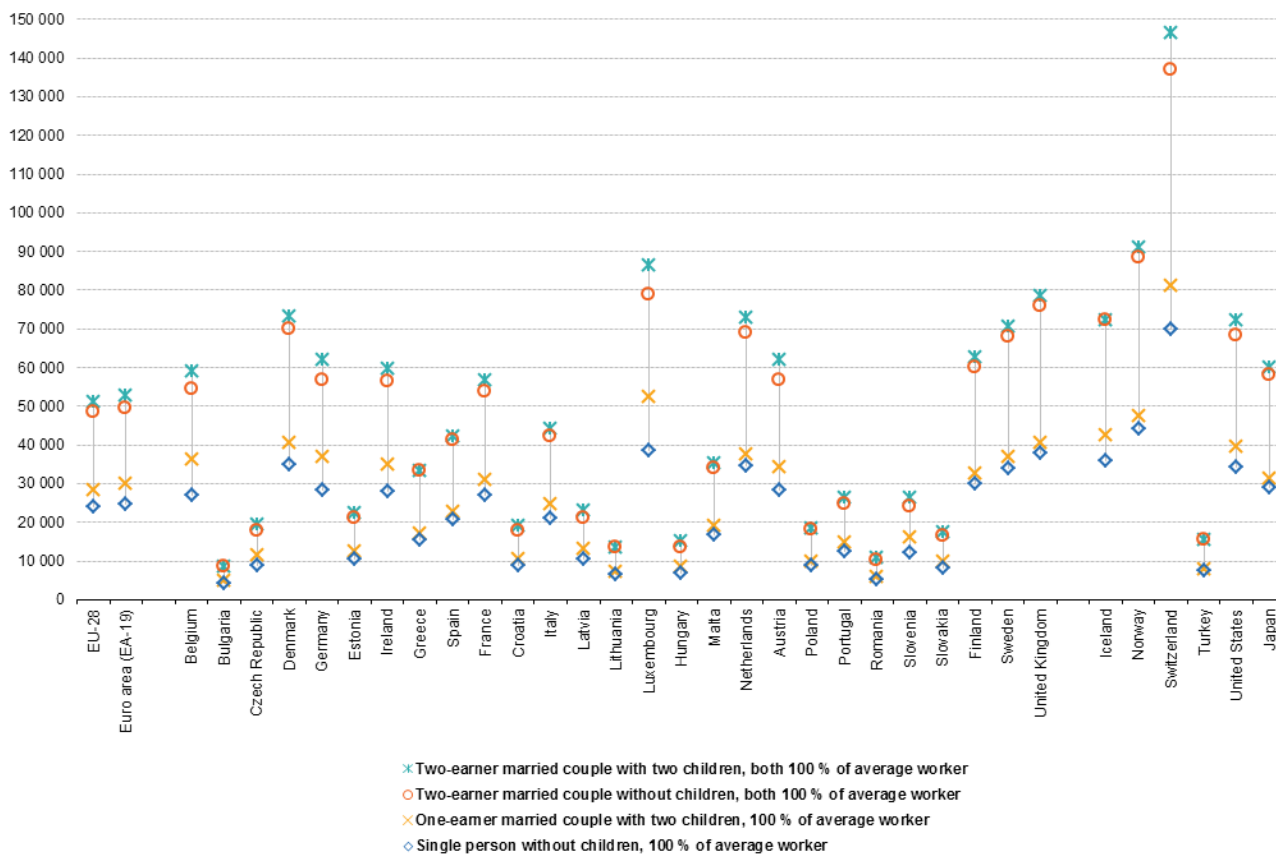
Gráfico 4: Disparidades salariais entre homens e mulheres, 2015(diferença percentual entre a remuneração média horária bruta dos homens e a das mulheres, expressa em percentagem da remuneração média horária bruta dos homens, valores não ajustados)Fonte: Eurostat (earn_gr_gpgr2)

Várias questões contribuem para as disparidades salariais entre homens e mulheres, tais como: diferenças nas taxas de participação da mão de obra, diferenças nas profissões e atividades que tendem a ser mais masculinas ou mais femininas, diferenças na medida em que homens e mulheres trabalham a tempo parcial, bem como nas atitudes por parte dos serviços de recursos humanos, no âmbito de entidades públicas e privadas, em relação à evolução na carreira e às licenças sem vencimento e/ou licenças de maternidade/parentais. Alguns fatores subjacentes que podem, pelo menos em parte, explicar as disparidades salariais entre homens e mulheres incluem a segregação setorial e profissional, a educação e a formação, a sensibilização e a transparência, bem como a discriminação direta. As disparidades salariais entre homens e mulheres refletem também outras desigualdades, em especial a percentagem desproporcionada de responsabilidades familiares frequentemente assumidas pelas mulheres e as dificuldades associadas em conciliar a vida profissional com a vida privada. Muitas mulheres trabalham a tempo parcial ou com contratos atípicos: embora esta situação lhes permita permanecer no mercado de trabalho e, ao mesmo tempo, gerir as responsabilidades familiares, pode ter um impacto negativo em termos de remuneração, progressão na carreira, perspectivas de promoção profissional e pensões.

Ganhos líquidos e carga fiscal

Ganhos líquidos As informações sobre os ganhos líquidos complementam os dados sobre ganhos brutos relativamente ao rendimento disponível, ou seja, após a dedução, aos montantes brutos, dos impostos sobre o rendimento e das contribuições para a segurança social por parte do trabalhador e do acréscimo das prestações familiares (transferências monetárias pagas em relação aos filhos dependentes), no caso dos agregados familiares com filhos.

Em 2015, os ganhos líquidos de uma pessoa solteira a auferir 100 % dos ganhos médios de um trabalhador na economia empresarial, sem filhos, variaram entre 4,3 mil EUR na Bulgária e 38,5 mil EUR no Luxemburgo. Os mesmos dois Estados-Membros registaram os ganhos líquidos médios mais baixos (4,9 mil EUR) e mais elevados (52,5 mil EUR), respetivamente, para um casal com dois filhos com apenas um titular de rendimentos (ver Gráfico 5).



Note: Cyprus, not available.
 Source: Eurostat (online data code: earn_nt_net)

Gráfico 5: Ganhos líquidos anuais, 2015(EUR)Fonte: Eurostat (earn_nt_net)

No caso de ambos os cônjuges trabalharem (ambos a auferir os ganhos de um trabalhador médio), o Luxemburgo registou os ganhos líquidos anuais mais elevados, a saber, 86,4 mil EUR, quando o casal tinha dois filhos, e 78,8 mil EUR quando o casal não tinha filhos. A Bulgária registou os ganhos líquidos mais baixos, 8,7 mil EUR, independentemente de o casal ter dois filhos ou não.

Carga fiscal As informações relacionadas com a carga fiscal quantificam os encargos com impostos e contribuições para a segurança social relativamente ao custo da mão de obra. Estas informações são fornecidas em relação aos escalões de remuneração inferiores. Em 2015, a carga fiscal na UE-28 foi de 38,4 % (ver Quadro 1). Em 2015, as cargas fiscais mais elevadas sobre os escalões de remuneração inferiores foram registadas na Bélgica, na Hungria, na Alemanha, na Áustria, em França, em Itália, na Letónia e na Suécia (todos acima dos 40,0 %). Por sua vez, as cargas fiscais mais reduzidas sobre os escalões de remuneração inferiores foram registadas em Malta, na Irlanda e no Reino Unido (todos abaixo dos 30,0 %).

	Tax wedge on labour cost	Unemployment trap	Low wage trap — single person without children	Low wage trap — one earner couple with two children
EU-28	38.4	74.0	44.6	59.8
Euro area (EA-19)	41.4	76.5	44.9	58.0
Belgium	49.5	92.0	60.6	48.4
Bulgaria	33.6	81.6	21.6	31.4
Czech Republic	39.9	80.3	49.3	87.5
Denmark	34.3	89.3	40.1	88.9
Germany	45.3	73.1	47.3	83.2
Estonia	38.0	62.9	22.9	42.9
Ireland	21.6	71.6	44.1	73.0
Greece	34.7	50.4	21.7	18.2
Spain	36.0	81.6	27.0	13.8
France	43.7	76.5	50.3	81.3
Croatia	35.3	80.1	28.1	23.7
Italy	42.0	80.7	41.0	5.2
Cyprus (*)	11.9	61.5	6.3	106.0
Latvia	41.9	88.1	31.1	34.2
Lithuania	39.2	81.6	27.1	84.8
Luxembourg	31.1	87.6	57.2	105.8
Hungary	49.0	78.4	34.5	36.7
Malta	19.0	57.1	22.4	22.8
Netherlands	31.0	82.4	75.2	68.7
Austria	45.0	68.1	44.0	97.9
Poland	33.7	82.2	56.0	46.1
Portugal	36.2	80.3	30.8	28.2
Romania	38.3	49.4	31.3	33.4
Slovenia	38.6	89.6	48.4	74.3
Slovakia	38.8	44.7	29.7	50.3
Finland	38.3	76.3	56.7	100.0
Sweden	40.7	68.6	38.2	68.7
United Kingdom	26.0	61.6	46.8	80.9
Iceland	29.9	84.7	48.0	60.7
Norway	33.7	75.6	33.7	95.1
Switzerland	19.5	:	:	:
Turkey	36.1	:	:	:
Japan	30.8	49.3	56.7	89.9
United States	29.5	70.7	28.5	71.4

(*) 2007.

Source: Eurostat (online data codes: earn_nt_taxwedge, earn_nt_unemtrp and earn_nt_lowwtrp)

Quadro 1: Indicadores da carga fiscal sobre os trabalhadores com salários baixos, 2015(%) Fonte: Eurostat (earn_nt_taxwedge), (earn_nt_unemtrp) e (earn_nt_lowwtrp)

Os outros indicadores apresentados no Quadro 1 dão informações sobre a percentagem de redução dos ganhos brutos pelos impostos (taxas de tributação e contribuições para a segurança social mais elevadas e/ou redução ou perda de benefícios) quando as pessoas regressam ao emprego ou passam de rendimentos mais baixos para mais elevados. Em 2015, a percentagem global de rendimentos absorvida pela fiscalidade quando um desempregado passa a ter um emprego atingiu os 74,0 % na UE-28 (76,5 % para a área do euro). A percentagem mais elevada registou-se na Bélgica (92,0 %), enquanto a mais baixa registou-se na Eslováquia (44,7 %).

Para os escalões de remuneração inferiores à procura de rendimentos mais elevados, uma maior percentagem dos seus ganhos seria absorvida pela fiscalidade. No caso de um casal com dois filhos e com apenas um titular de rendimentos, a espiral de salários baixos foi registada a 59,8 % na UE-28 em 2015 (58,0 % para a área do euro), com a percentagem mais baixa observada em Itália (5,2 %) e a percentagem mais elevada no Luxemburgo (105,8 %). Em contrapartida, no caso de uma pessoa solteira sem filhos, a espiral de salários baixos para a UE-28 em 2015 atingiu os 44,6 % (44,9 % para a área do euro); a percentagem mais elevada observou-se nos Países Baixos (75,2 %) e as mais baixas na Bulgária (21,6 %) e na Grécia (21,7 %).

Fontes e disponibilidade de dados

Custo da mão de obra

O custo da mão de obra engloba os ganhos do trabalhador (incluindo salários, ordenados em numerário e em espécie, contribuições para a segurança social pagas pelos empregadores), os custos de [formação profissional](#), bem como outras despesas (tais como custos com o recrutamento, despesas com vestuário de trabalho e impostos sobre o ganho de trabalho dependente, considerados como custo da mão de obra deduzido de quaisquer subsídios recebidos). Estes componentes do custo da mão de obra e respetivos elementos estão definidos no [Regulamento \(CE\) n.º 1737/2005](#) de 21 de outubro de 2005.

As estatísticas relativas ao custo da mão de obra constituem um sistema hierárquico de estatísticas pluri-

anuais, anuais e trimestrais, concebido para fornecer uma imagem completa e detalhada do nível, da estrutura e da evolução a curto prazo da mão de obra nos diferentes setores de atividade económica dos Estados-Membros da UE e de alguns países terceiros. A totalidade das estatísticas baseia-se numa definição harmonizada de custo da mão de obra. Os níveis do custo da mão de obra têm por base o inquérito mais recente aos custos da mão de obra (data de 2012) e uma **extrapolação** com base no índice trimestral do custo da mão de obra. O inquérito aos custos da mão de obra é um inquérito realizado de quatro em quatro anos que compila os custos da mão de obra a um nível muito pormenorizado. Para efeitos de extrapolação com o índice do custo da mão de obra, os dados são utilizados apenas a um nível agregado. O índice trimestral dos custos da mão de obra (um **Euro-Indicador**) (em inglês) avalia a pressão dos custos decorrente do fator de produção da mão de obra. Os dados visados na recolha do índice do custo da mão de obra estão associados aos custos horários médios da mão de obra e a duas categorias de custos da mão de obra: salários e ordenados; as contribuições para a segurança social pagas pelos empregadores, acrescidas dos impostos pagos e deduzidas dos subsídios recebidos pelo empregador. Existem dados agregados a nível da União Europeia (UE e área do euro) e dos Estados-Membros da UE para um agregado que abrange a indústria, a construção e os serviços (com exceção da administração pública, da defesa, da segurança social obrigatória), conforme abrangido pela NACE Rev. 2, secções B a N e P a S (as informações também estão desagregadas por atividade económica), sendo os dados corrigidos pelo número de dias úteis e pela sazonalidade.

Salários/ganhos brutos

As principais definições relativas aos ganhos encontram-se previstas no **Regulamento (CE) n.º 1738/2005** de 21 de outubro de 2005. Os dados provêm do **inquérito à estrutura dos ganhos (Structure of Earnings Survey - SES)**, de natureza quadrienal, cuja recolha mais recente data de outubro de 2014. Os salários brutos abrangem os rendimentos em numerário, pagos diretamente pelo empregador, antes da dedução dos impostos e das contribuições para a segurança social devidos pelos trabalhadores e retidos pelo empregador. Estão incluídas todas as bonificações, quer sejam regularmente pagas ou não (tais como o 13.º ou o 14.º meses, subsídios de férias, participação nos lucros, indemnizações por licenças não gozadas, comissões ocasionais, etc.).

Os dados sobre os salários medianos têm por base os ganhos horários de todos os trabalhadores (a tempo inteiro e a tempo parcial, excluindo os aprendizes) que trabalham em empresas com 10 ou mais trabalhadores e em todos os setores da economia, com exceção da agricultura, pescas, administração pública, famílias e organismos internacionais. Os ganhos medianos são calculados de tal modo que metade ganha menos do que a mediana e a outra metade ganha mais.

Disparidades salariais entre homens e mulheres

As disparidades salariais entre homens e mulheres, sem ajustamento, correspondem à diferença entre os ganhos médios brutos horários dos trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino, expressa em percentagem dos ganhos médios brutos horários dos homens. A metodologia para a compilação deste indicador tem por referência os dados recolhidos a partir do inquérito à estrutura dos ganhos (SES), que é revisto de quatro em quatro anos, quando novos dados provenientes do inquérito à estrutura dos ganhos são disponibilizados.

De acordo com a metodologia adotada, o indicador das disparidades salariais entre homens e mulheres, sem ajustamento, abrange todos os trabalhadores (sem restrições de idade e de horas trabalhadas) de empresas (com pelo menos 10 trabalhadores) da indústria, da construção e dos serviços (tal como abrangidas pela NACE Rev. 2, secções B a S, excluindo a O). Alguns países fornecem igualmente informações relativas à Secção O da NACE Rev. 2 (administração pública e defesa; segurança social obrigatória), ainda que tal não seja obrigatório. São também disponibilizadas informações a partir de uma análise comparativa entre o setor público e o setor privado, por tempo de trabalho (a tempo inteiro ou parcial) e com base na idade dos trabalhadores.

Ganhos líquidos e carga fiscal

Os ganhos líquidos são obtidos a partir dos ganhos brutos e representam a parte da remuneração que os trabalhadores podem efetivamente conservar para poupar ou gastar. Em comparação com os ganhos brutos, os ganhos líquidos não incluem as contribuições para a segurança social e os impostos, mas incluem as prestações familiares.

Os indicadores da taxa de imposto (carga fiscal sobre o custo da mão de obra, espiral de desemprego e a espiral de salários baixos) medem a atratividade do trabalho. A carga fiscal sobre o custo da mão de obra corresponde ao imposto sobre os salários brutos, acrescido das contribuições para a segurança social do trabalhador e do empregador, sendo expressa em percentagem do total do custo da mão de obra. Este indicador é compilado para as pessoas solteiras sem filhos que auferem 67 % dos ganhos médios de um trabalhador no setor empresarial (NACE Rev. 2, secções B a N).

A espiral de desemprego mede a percentagem de rendimentos brutos que seria absorvida pela fiscalidade, através de impostos e contribuições para a segurança social mais elevados, e pela perda das prestações de desemprego e de outros benefícios quando um desempregado passa a ter um emprego; mede-se pela diferença entre o rendimento bruto e o aumento do rendimento líquido, quando se passa de uma situação de desemprego para uma de emprego, sendo expressa em percentagem dos ganhos brutos. Este indicador é compilado para as pessoas solteiras sem filhos que auferem 67 % dos ganhos médios de um trabalhador no setor empresarial (NACE Rev. 2, secções B a N).

A espiral de salários baixos mede a percentagem dos ganhos brutos que é reduzida pela tributação através dos efeitos combinados de impostos sobre o rendimento, contribuições para a segurança social e qualquer supressão de prestações quando os ganhos brutos passam de 33 % para 67 % dos ganhos médios de um trabalhador no setor empresarial (NACE Rev. 2, secções B a N). Este indicador é coligido relativamente a pessoas solteiras, sem filhos, e também relativamente a casais com apenas um titular de rendimentos e com dois filhos com idades entre os 6 e os 11 anos.

Contexto

A estrutura e a evolução dos custos da mão de obra e dos ganhos constituem características importantes de qualquer mercado de trabalho, refletindo a oferta de mão de obra por parte dos indivíduos e a procura de mão de obra por parte das empresas.

A UE procura promover a igualdade de oportunidades, o que implica uma eliminação progressiva das disparidades salariais entre homens e mulheres. O artigo 157.º, n.º 1, do [Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia \(TFUE\)](#) estabelece o princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino por trabalho igual ou de igual valor; o artigo 157.º, n.º 3, constitui a base jurídica para a legislação relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de emprego. Em dezembro de 2015, a [Comissão Europeia](#) adotou a [Estratégia para a igualdade entre homens e mulheres 2016–2019](#). Neste plano de trabalho, a Comissão Europeia reafirmou o seu empenho em continuar o trabalho na promoção da igualdade entre homens e mulheres. Uma das áreas temáticas prioritárias é reduzir as disparidades salariais entre homens e mulheres, nos ganhos e nas pensões, combatendo assim a pobreza entre as mulheres. A Comissão Europeia identificou ações fundamentais a implementar nesta área prioritária. Uma delas é organizar anualmente o [dia Europeu da Igualdade Salarial](#) para sensibilizar para as disparidades salariais entre homens e mulheres e as causas subjacentes.

Ver também

- [Earnings statistics](#) (em inglês)
- [Estatísticas sobre o salário mínimo](#)
- [Gender pay gap statistics](#) (em inglês)
- [Hourly labour costs](#) (em inglês)
- [Labour cost structural statistics - levels](#) (em inglês)
- [Labour cost index - recent trends](#) (em inglês)
- [Labour market statistics at regional level](#) (em inglês)
- [Regional labour market disparities](#) (em inglês)

Mais informações do Eurostat

Publicações

- [Estatísticas do mercado de trabalho](#) — Pocketbook, edição de 2011 (em inglês)
- [Estatísticas do mercado de trabalho](#) — Pocketbook, edição de 2010 (em inglês)
- [Em 2010, 17 % dos trabalhadores na UE tinham salários baixos](#) — Statistics in Focus, edição n.º 48/2012 (em inglês)

Principais quadros

- [Rendimentos](#) (t_earn) (em inglês), ver:

Disparidades salariais entre homens e mulheres, sem ajustamento (tsdsc340) (em inglês)

- [Custo da mão de obra](#) (t_lc) (em inglês), ver:

Índice do custo da mão de obra pela NACE Rev. 2 (teilm100) (em inglês)

Índice do custo da mão de obra pela NACE Rev. 2 - variação percentual no último trimestre (teilm120) (em inglês)

Índice do custo da mão de obra pela NACE Rev. 2 - variação percentual trimestral homóloga (teilm130) (em inglês)

Índice do custo da mão de obra pela NACE Rev. 2 - Índice (2012=100) (teilm140) (em inglês)

Base de dados

- [Ganhos](#) (ganho) (em inglês)
- [Custo da mão de obra](#) (lc) (em inglês)

Secção especial

- [Mercado de trabalho \(incluindo o Inquérito às Forças de Trabalho\)](#) (em inglês), ver:
 - [Custos da mão de obra](#) (em inglês)
 - [Ganhos](#) (em inglês)

Metodologia / Metainformação

- [Índice do custo da mão de obra](#) (ficheiro de metainformação ESMS — lci_esms) (em inglês)
- [Inquérito sobre o custo da mão de obra de 2008 e 2012 - atividade da NACE Rev. 2](#) (ficheiro de metainformação — lcs_r2_esms) (em inglês)
- [Inquérito sobre a Estrutura dos Ganhos de 2014](#) (ficheiro de metainformação ESMS — earn_ses2014_esms) (em inglês)
- [Disparidades salariais entre homens e mulheres, sem ajustamento - atividade da NACE Rev. 2](#) (ficheiro de metainformação ESMS — earn_grpgg2_esms) (em inglês)
- [Ganhos líquidos e taxas de tributação](#) (ficheiro de metainformação ESMS — earn_net_esms) (em inglês)

Fonte dos dados para os quadros e os gráficos (MS Excel)

- [Salários e custo da mão de obra: quadros e gráficos](#) (em inglês)

Ligações externas

- Organização Internacional do Trabalho — Relatório Mundial sobre Salários (em inglês)
- Organização Internacional do Trabalho — Salários e rendimento (em inglês)
- OCDE — Sistema fiscal e de segurança social: Indicadores da OCDE (em inglês)
- OCDE — Benefícios e salários: Modelos (em inglês)

Ver este artigo em linha em http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Wages_and_labour_costs/pt