



GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO

**Retribuição Mínima  
Mensal Garantida**

maio

**2017**

**Acompanhamento do Acordo sobre a  
Retribuição Mínima Mensal Garantida**

**4.º Relatório**

## Índice geral

Introdução.....	6
1. Enquadramento .....	7
1.1. RMMG – de 1974 a 2017 .....	7
1.2. Definição da RMMG.....	11
1.3. Os princípios genéricos de atualização da RMMG .....	12
1.4. Acordo relativo à aplicação da Retribuição Mínima Mensal Garantida para o ano de 2017.....	12
2. Enquadramento macroeconómico e mercado de trabalho: evolução recente e perspetivas futuras..	16
2.1. Conjuntura internacional.....	16
2.2. Conjuntura nacional.....	17
2.2.1. Enquadramento macroeconómico .....	17
2.2.2. Mercado de trabalho .....	19
2.2.3. Custos do trabalho.....	22
2.2.4. Produtividade e competitividade .....	23
2.2.5 - Exportações e sectores exportadores .....	25
2.3. Salários e remunerações convencionais.....	29
3. Evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida .....	35
3.1. A Retribuição Mensal Mínima Garantida .....	35
3.2. RMMG, Pobreza, Baixos Salários e Desemprego.....	42
4. Comparação do salário mínimo em Portugal e na União Europeia.....	45
5. Análise da evolução dos trabalhadores a auferir a RMMG com base nas remunerações declaradas à Segurança Social.....	59
5.1. Caracterização dos trabalhadores a auferir a RMMG (em outubro de 2016).....	64
Bibliografia .....	68
Anexo Estatístico.....	70

## Índice de tabelas

Tabela 1. Crescimento Económico Mundial (crescimento anual em %)	16
Tabela 2. Portugal e Área do Euro	17
Tabela 3. Indicadores económicos	18
Tabela 4. Cenário macroeconómico: Plano de Estabilidade e Comissão Europeia	19
Tabela 5. Evolução da população empregada por situação na profissão (em milhares)	20
Tabela 6. População ativa, emprego e desemprego (taxa de variação homóloga, %)	21
Tabela 7. Proporção das componentes do custo médio por trabalhador (2016)	23
Tabela 8. Exportações de mercadorias portuguesas por Grupos de Produtos (2011-2016) ordenados por ordem decrescente do seu peso relativo em 2015 - Variação homóloga e contributos	27
Tabela 9. Peso das Remunerações e Consumo Intermédio na Produção e no VAB dos principais setores exportadores de bens	28
Tabela 10. Remuneração mensal base e ganho mensal (QP)	30
Tabela 11. Trabalhadores por conta de outrem, ganho mensal mediano e limiar de baixos salários 2002-2015	31
Tabela 12. Remuneração de base e ganho médio (Euros)	31
Tabela 13. Dinâmica da atualização das tabelas publicadas por setores de atividade	33
Tabela 14. Trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida por CAE	37
Tabela 15. Remuneração, RMMG, Produtividade e IPC (var. anual em %)	40
Tabela 16. Salário mínimo mensal em euros e PPC, em alguns países da União Europeia (1)	46
Tabela 17. Incidência de indivíduos, por escalões de remuneração (Continente)	61
Tabela 18. Peso da remuneração total dos trabalhadores com remuneração inferior ou igual à RMMG, no total da remuneração (Continente)	61

## Índice de figuras

Figura 1. Variações homólogas do emprego e do desemprego nos meses de janeiro e fevereiro .....	21
Figura 2. Componentes do Índice do Custo de Trabalho no setor empresarial.....	22
Figura 3. Evolução dos Custos Unitários por unidade produzida, Remunerações e Produtividade (taxas de variação homólogas, %)	24
Figura 4. Índice da Taxa de câmbio efetiva real de Portugal versus Euro área (EURO18), versus UE28 .....	25
Figura 5. Exportações portuguesas de bens (milhões de euros) por Local de destino .....	26
Figura 6. Trabalhadores por conta de outrem - escalão de remuneração ganho (2011, 2014 e 2015) .....	30
Figura 7. Evolução do wage drift (em pontos percentuais) .....	34
Figura 8. Retribuição mínima mensal garantida (entrada em vigor a 1 Janeiro) .....	35
Figura 9. Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG .....	36
Figura 10. Habilitações dos trabalhadores por escalão de rendimento (abril 2015) .....	38
Figura 11. Escalões de rendimento por nível habitacional (abril 2015) .....	39
Figura 12. Diferencial entre evolução real dos Salários convencionais, da RMMG e do Ganho e a evolução da Produtividade (em pontos percentuais).....	41
Figura 13. RMMG Real e Produtividade (2011=100).....	41
Figura 14. Rácio VAB/pessoas ao serviço e incidência de RMMG por sector (2014).....	42
Figura 15. Trabalhadores em risco de pobreza, Linha de pobreza e RMMG .....	43
Figura 16. Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG (em % dos trabalhadores a tempo completo) e Desemprego subsidiado (em milhares) .....	44
Figura 17. Evolução da RMMG, da Taxa de Desemprego e da Taxa de Desemprego.....	44
Figura 18. Taxas de variação real do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário (2009-2016) .....	47
Figura 19. Taxas de variação nominal do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário (2009-2016) .....	47
Figura 20. Variação real e nominal acumulada dos salários mínimos nalguns países da UE (2009-2016) .....	48
Figura 21. Variação nominal e real dos salários mínimos em alguns países da UE (2015-2016) .....	48
Figura 22. Aumento nominal do salário mínimo nos países da EU, em 2017 .....	49
Figura 23. Alteração no salário mínimo em termos reais entre 1 jan 2010 e 1 jan 2017 .....	50
Figura 24. Índice de Kaitz - Proporção do Salário Mínimo no Ganho Médio e Mediano .....	52
Figura 25. Dispersão Salarial (rácios entre decis) - 2014.....	53
Figura 26. Papel do Governo e de outros atores no processo de decisão .....	54
Figura 27. Critérios considerados no processo de fixação do salário mínimo .....	58
Figura 28 – Frequência dos ajustamentos do salário mínimo.....	58
Figura 29. Evolução da percentagem de indivíduos com remunerações declaradas com remuneração igual à RMMG (Continente) .....	60
Figura 30. Evolução da RMMG e do número de trabalhadores com remuneração igual à RMMG (Continente) .....	60
Figura 31. Aumento salarial médio (out2015-out2016) dos TCO na mesma empresa (em euros) .....	62
Figura 32. Aumento salarial médio (out2015-out2016) dos TCO na mesma empresa (em %).....	62
Figura 33. Contratos iniciados, cessados e contratos iniciados com remuneração de base mensal igual à RMMG (Continente) .....	63
Figura 34. Percentagem de contratos iniciados com remuneração de base igual à RMMG no total de contratos iniciados (Continente) .....	63
Figura 35. Número de contratos iniciados ao longo de cada um dos anos (Continente) .....	64
Figura 36~. Distribuição dos TCO por sexo (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente, out2016) .....	65
Figura 37. Distribuição dos TCO por escalão etário (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente, out2016) .....	66
Figura 38. Distribuição dos TCO por nível de habilitação (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente, out2016).....	66

Figura 39. Distribuição dos TCO por escalão de dimensão da empresa (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente, out2016)..... 67

## Introdução

---

A Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) constitui um referencial do mercado de trabalho, tanto na perspetiva do trabalho digno e da coesão social, como da competitividade e sustentabilidade das empresas.

O Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro, fixou em 530 euros o valor da RMMG, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016, sem prejuízo da continuação do debate em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) quanto à atualização de médio prazo da RMMG, observando, como critérios referenciais, a evolução da produtividade, a competitividade, a inflação e a situação do emprego, com o objetivo de celebrar um acordo de concertação para o horizonte da legislatura.

Na sequência dos debates em sede de concertação social foi estabelecido o Acordo relativo à aplicação da RMMG<sup>1</sup>, assinado a 22 de janeiro de 2016, entre o Governo e Parceiros Sociais com assento na CPCS.

O referido Acordo estabeleceu no seu ponto 1. que o Governo e os Parceiros Sociais acordam em “*proceder a um acompanhamento regular do impacto do aumento da RMMG aprovado pelo Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro, no âmbito de um grupo tripartido no quadro da CPCS e com base num relatório trimestral a elaborar pelo Governo, já a partir de março de 2016, [que] reavaliará cada uma das cláusulas que fazem parte deste acordo*”. Desde, então, foram já elaborados três relatórios.

O presente documento é o 4.º relatório elaborado no âmbito deste Acordo e inclui informação disponível até meados do mês de abril.

O primeiro capítulo visa enquadrar de modo global a questão da RMMG. Por sua vez, o segundo capítulo apresenta um conjunto de indicadores de natureza macroeconómica e o terceiro procura sistematizar um conjunto de informação recente sobre salários. O quarto capítulo inclui alguns elementos de comparação com outros Estados Membros da União Europeia. No capítulo quinto analisa-se a evolução dos trabalhadores a auferir a RMMG com base nas remunerações declaradas à Segurança Social e na informação apurada através do Fundo de Compensação do Trabalho.

---

<sup>1</sup> [http://www.ces.pt/download/1924/Acordo\\_RMMG2016.pdf](http://www.ces.pt/download/1924/Acordo_RMMG2016.pdf)

## 1. Enquadramento

Esta secção procura contextualizar a RMMG do ponto de vista dos principais marcos históricos, conceptuais e relativamente aos critérios para a sua atualização. Assim, começa-se por uma síntese histórica da evolução do salário mínimo em Portugal, desde a sua génese até ao momento atual. Apresenta-se o conceito subjacente, bem como uma enumeração dos critérios que têm estado subjacentes à sua atualização. Por fim, inclui-se a informação constante do último Acordo assinado em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.

### 1.1. RMMG – de 1974 a 2017

De acordo com José António Pereirinha e Francisco Branco<sup>2</sup>, o primeiro estudo tendente à definição do salário mínimo nacional interprofissional, em Portugal, foi desenvolvido, em 1965, pelo Ministério das Corporações e Previdência Social, seguindo a metodologia até então consagrada para estabelecer as necessidades mínimas de um trabalhador típico. Nesse âmbito, foi admitido como tipo “*um trabalhador celibatário indiferenciado da indústria e serviços com 70 kg de peso, 1,70 m de altura e 35 anos de idade*”, para o qual foi estabelecida a quantidade necessária de calorias e a dieta adequada, e calculado o custo diário dessa dieta alimentar. Tendo por base um valor para a proporção dos encargos alimentares no valor da despesa total (denominado coeficiente de *Engel*), foi então calculado o salário base diário. No estudo foi usado o valor do coeficiente de *Engel* de 40%, com base nos valores obtidos num outro estudo realizado para as Companhias Reunidas do Gás e Eletricidade (CRGE)<sup>3</sup>. Obtendo-se o custo da dieta alimentar mínima de 12,85 escudos diários para 1965, com base no coeficiente atrás referido, chegou-se a uma despesa média diária de 32,1 escudos, ou seja, 963 escudos por mês. Considerando a dimensão média das famílias portuguesas (3,5 pessoas) chegar-se-ia ao valor de 3 370 escudos/mês por família para esse ano.

Posteriormente, já em 1969, foi realizado um novo estudo, cujo relatório final considerava as conclusões do trabalho de 1965 insatisfatórias. Esta nova aproximação foi desenvolvida na base de “*uma lista exaustiva de todos os bens e serviços que se consideram indispensáveis a um trabalhador não qualificado e à sua família (...) e não só as relativas à manutenção da vida e da capacidade de trabalho (...) mas também as ligadas à obtenção de um mínimo social compatível com a dignidade humana*”<sup>4</sup>. De acordo com este novo trabalho, a família tipo teria quatro elementos: um pai operário não qualificado, com idade média de 35 anos, frequentando um curso noturno, a mãe trabalhadora como mulher-a-dias e os filhos estudantes com cerca de 11 e 12 anos. A referida família dispunha de uma casa de três divisões, cozinha e casa de banho, nos arredores de Lisboa, prevendo-se, igualmente, o equipamento básico da habitação e o seu período de vida. Foram, ainda, consideradas as despesas com a higiene pessoal, os produtos de primeiros socorros, as despesas com a educação, os transportes e o vestuário. As despesas com o lazer e com a cultura foram também tidas em consideração, embora de um modo muito sumário. Do mesmo modo, ponderou-se a diferença entre residir em Lisboa ou na província, para ter em conta a distinção entre os custos de transportes e de habitação. Atendeu-se também à distinção entre estar ou não integrado no sistema de previdência, com impacto nos custos em higiene e saúde.

Este estudo viria a estabelecer, para 1969, o valor mensal de remuneração mínima de 1 495,6 escudos para um trabalhador isolado, residente em Lisboa, e não integrado em qualquer esquema de previdência e a

<sup>2</sup> José António Pereirinha e Francisco Branco, «Uma abordagem histórica dos padrões de rendimento mínimo em Portugal », *Ler História* [Online], 64 | 2013, posto online no dia 11 Novembro 2014, consultado no dia 27 Novembro 2016. URL : <http://lerhistoria.revues.org/671> ; DOI : 10.4000/lerhistoria.671

<sup>3</sup> CRGE (1962), *Estudo Sobre o Custo de Vida em Lisboa, Aplicado a 3 Categorias de Empregados das CRGE* (Companhias Reunidas de Gás e Eletricidade).

<sup>4</sup> Ribeiro, M. Eduarda (1971), *Fixação e Atualização do Salário Mínimo e Problemas Conexos*. Gabinete de Planeamento do Ministério das Corporações e Previdência Social. Serie «Estudos» n.º 2.

remuneração mínima de 1 232,20 escudos para um trabalhador a residir na província. Se, como estava previsto no IV Plano de Fomento, tivesse sido fixado, em 1975, um salário mínimo que correspondesse ao valor do salário assim calculado, atualizado pelo Índice de Preços no Consumidor, o valor desse salário mínimo mensal para um trabalhador isolado, residente em Lisboa e não integrado em qualquer esquema de previdência, seria de  $1\,495,6 \times 2.169 = 3\,244$  escudos.

A nível internacional, o método de fixação do salário mínimo, a conceção de mínimo adequado e a metodologia de determinação do seu valor haviam sido objeto de orientação política da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Recomendação n.º 30 (em 1928) relativamente aos mecanismos de fixação do salário mínimo na indústria e comércio, e na Recomendação n.º 99 (em 1951) relativa ao mecanismo de fixação do salário mínimo na agricultura. Num relatório da OIT de 1967 é referido que *“os critérios tradicionalmente utilizados pelas autoridades encarregadas de fixar as taxas de salário mínimo podem-se agrupar em três grandes categorias: a) as necessidades dos trabalhadores; b) a capacidade de pagamento das empresas; c) os salários e rendimentos dos outros setores da economia”*.

Em Portugal, o Salário Mínimo Nacional foi fixado, pela primeira vez, através do D.L. n.º 217/74, de 27 de maio, que determinou que o mesmo se aplicava a todos os trabalhadores por conta de outrem (TCO) com 20 e mais anos, a tempo completo, da Indústria e dos Serviços. Ficaram fora do âmbito de aplicação do salário mínimo, as forças armadas, os trabalhadores rurais e os dos serviços domésticos, bem como os menores de 20 anos e as empresas com 5 e menos trabalhadores, quando se verificasse inviabilidade económica para a prática daquela remuneração. O conceito de salário mínimo restringia-se ao salário de base, não incluindo, portanto, quaisquer prémios, subsídios e gratificações – conceito que vigorou até 1986, inclusive. De acordo com o próprio diploma legal, o impacto estimado com a criação desta medida era no entanto muito significativo, antecipando-se que a decisão de garantir uma remuneração mensal beneficiaria cerca de 50% da população ativa e mais de 68% dos funcionários do setor público.

Em 1975, o D.L. 292/75, de 16 de junho, alterou o âmbito de aplicação do salário mínimo, deixando de fora as empresas com 10 ou menos trabalhadores mas manteve, no entanto, o pressuposto da inviabilidade económica. Ficavam, igualmente, de fora todas as empresas intervencionadas pelo Estado.

No ano seguinte, o SMN não foi atualizado. Em 1977, o D.L. n.º 49-B/77, de 12 de fevereiro, veio, por um lado, fixar o SMN para os trabalhadores agrícolas permanentes (pagos ao mês), com um nível inferior ao da Indústria e Serviços e, por outro lado, estabelecer que, para os trabalhadores com menos de 20 anos, seria garantido, a partir do início desse ano, um salário mínimo mensal igual a 50% do salário mínimo dos trabalhadores de idade igual ou superior a 20 anos.

Já em 1978, o D.L. n.º 113/78, de 29 de maio, para além da atualização dos níveis do SMN existentes, criou o salário mínimo para os trabalhadores dos Serviços Domésticos, com valor inferior ao das restantes atividades. Fixou, ainda, dois escalões de dedução para os trabalhadores com menos de 20 anos:

1. os de idade inferior a 18 anos poderiam auferir 50% do SMN;
2. os praticantes e aprendizes de idade igual ou superior a 18 anos e inferior a 20 anos poderiam auferir 75% do SMN.

O D.L. n.º 69-A/87, de 9 de fevereiro, procedeu à revisão integral do regime jurídico que havia sido consagrado no D.L. n.º 440/79, de 6 de novembro. Para além da atualização do valor do salário mínimo e de outras alterações, estabeleceu-se que o valor da remuneração mínima mensal garantida poderia sofrer reduções relacionadas com o sector económico em que o trabalho fosse prestado (caso da Agricultura, Silvicultura e Pecuária e do Serviço Doméstico), com a idade e qualificação profissional do trabalhador (trabalhador com menos de 17 anos – 50%, trabalhador com 17 anos – 25%, praticantes, aprendizes, estagiários de idade inferior a 25 anos – 20%), com a sua aptidão para o trabalho (trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, redução correspondente ao grau de desvalorização, se superior a 10%, mas não podendo resultar redução superior a 50%) e com a dimensão e aumento de encargos da entidade patronal.

Este D.L. consagrou a intervenção consultiva do Conselho Permanente de Concertação Social (CPCS) no que respeita à atualização do valor do SMN e à revisão dos valores percentuais de redução previstos no diploma. Definiu, de forma mais precisa, o regime sancionatório da violação dos preceitos do diploma, nomeadamente no que respeita à atribuição de remunerações inferiores às devidas por aplicação das regras do diploma e, para desincentivar o recurso ao processo administrativo de dispensa do cumprimento do salário mínimo em situações carecidas de fundamento, veio consagrar um juro de mora a favor dos trabalhadores nessa situação.

Para o ano de 1988, o D.L. n.º 411/87, de 31 de dezembro, veio alterar as reduções relacionadas com o trabalhador com menos de 18 anos – 25%. A opção por níveis salariais mínimos diferenciados não foi, porém, incompatível com a procura de um sistema de salário mínimo único, já que os aumentos do salário mínimo no sector agrícola e no serviço doméstico foram, geralmente, superiores aos dos restantes sectores de atividade, sobretudo após 1984, com a finalidade de uniformizar, gradualmente, as três taxas então existentes.

Pelo D.L. n.º 41/90, de 7 de fevereiro, foi assumido o compromisso de uniformizar, a partir de 1 de janeiro de 1991, o valor da retribuição mínima mensal garantida, aplicando aos sectores da agricultura, pecuária e silvicultura o valor definido para a indústria, comércio e serviços, que se veio a materializar pelo D.L. n.º 14-B/91, de 9 de janeiro.

A possibilidade que existiu, entre 1975 e 1989, de algumas empresas ficarem isentas do cumprimento do nível salarial mínimo teve um alcance prático reduzido, porque o número de trabalhadores cobertos pelo sistema de isenções nunca ultrapassou um limiar baixo, tendo este sistema sido definitivamente abandonado em 1990.

A Lei n.º 45/98, de 6 de agosto, proibiu a discriminação salarial dos jovens na fixação do SMN.

O D.L. n.º 19/2004, de 20 de janeiro, refere que, desde a sua instituição e consagração legal, o SMN tem sido objeto de diversas atualizações, que ponderam os condicionalismos económicos e sociais de cada momento, atendendo aos critérios recomendados pela Convenção n.º 131 da OIT. Sendo um importante indicador no contexto social e laboral do país, reveste-se de especial importância para várias prestações, realçando-se a necessidade da sua rigorosa ponderação. Atendendo aos objetivos comunitários e ao processo de alargamento da União Europeia, para assegurar a competitividade da economia nacional ponderou-se a evolução prevista para o crescimento dos preços na zona euro. Considera o processo de revisão e atualização do SMN um dos contributos para os seus objetivos e acrescenta *“Por último, mas não menos importante, importa destacar que pelo presente diploma é alcançada e assegurada, pela primeira vez, a uniformização do salário mínimo nacional para o serviço doméstico com o salário mínimo nacional para as outras atividades”*.

Há, ainda, que referir que as Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores nem sempre adotaram as mesmas taxas do Continente. Assim, na Região Autónoma da Madeira, a partir de 1987 (pela Resolução n.º 338/87, de 12 de março, do Governo Regional da Madeira), passaram a vigorar acréscimos salariais aos valores do SMN na ordem de 2%, correspondendo à percentagem atribuída aos designados custos de insularidade. O Governo da Região Autónoma dos Açores estabeleceu um acréscimo salarial de 5% ao valor da RMMG, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2000 (Decreto Legislativo Regional n.º 1/2000/A, de 12 de janeiro).

Em 5 de dezembro de 2006, foi assinado pelo Governo e pelos Parceiros Sociais, no âmbito da CPCS do Conselho Económico e Social (CES), um Acordo sobre a Fixação e Evolução da Remuneração Mínima Mensal Garantida. Este considerou que *“a evolução do valor da RMMG tem um objetivo político próprio – o de elevar a retribuição dos salários mais baixos – e que não deve confundir-se com a definição de patamares salariais que derivam da negociação coletiva”*. Neste Acordo, para além da fixação do montante da RMMG para o ano de 2007 em € 403, foi também acordado que a RMMG deveria atingir o valor de 450 € em 2009, assumindo-se como objetivo de médio prazo o valor de € 500 em 2011.

Foi, ainda, explicitado que “os objetivos de evolução da RMMG no período 2007/2011 seriam compatíveis com a existência de trabalhadores – praticantes, aprendizes e estagiários em situação de formação certificada – a que se poderiam aplicar, nos termos da lei, regras próprias e específicas quanto à fixação da RMMG, nomeadamente a fixação de salários inferiores até 20 % durante o primeiro ano de admissão, exceção que não seria aplicável nos mesmos termos a quem tivesse curso técnico profissional ou curso profissionalizante adequado”.

Após 2007, a evolução legislativa destaca-se, sobretudo, pelas sucessivas atualizações do valor estabelecido para a RMMG, que dão cumprimento ao estabelecido no Acordo sobre a Fixação e Evolução da RMMG<sup>5</sup>, assinado em Dezembro de 2006, em sede de Concertação Social. De referir que este Acordo impôs, pela primeira vez, em vários anos, um aumento real significativo do valor da remuneração mínima garantida, em 2008, 2009 e 2010.

Em 2012, 2013 e até outubro de 2014, não se verificou qualquer aumento da RMMG, na sequência do Memorando de Entendimento assinado entre o Governo e as Instituições Internacionais. De facto, na apresentação do Programa de Estabilidade e Crescimento (PEC IV), em 2011, o então Governo assumiu, a respeito da revisão da RMMG, a decisão de não existirem compromissos de aumentos adicionais no futuro e que qualquer decisão seria também condicionada pela situação económica, bem como pelo impacto do salário mínimo no funcionamento do mercado de trabalho regional e sectorial. Neste quadro, sob a aplicação do Memorando de Entendimento com as instituições internacionais, a RMMG não conheceu qualquer aumento durante três anos, alegadamente como forma de dar maior competitividade às empresas, através da redução dos custos do trabalho.

Findas as condicionantes que levaram à não atualização da RMMG, o Governo iniciou um processo de auscultação e negociação com os parceiros sociais, em sede de Concertação Social, com o propósito de proporcionar convergências em matéria de atualização da RMMG.

Considerando a importância de conjugar a atualização da RMMG com a evolução da produtividade do trabalho, de forma a assegurar a competitividade das empresas e da economia portuguesa, num quadro de forte concorrência internacional, a relevância de outros fatores, tais como a evolução da economia, a situação do mercado de emprego e o custo de vida, e tendo ainda presentes critérios da política de rendimentos, considerou-se que, para o período compreendido entre 1 de outubro de 2014 e 31 de dezembro de 2015, o valor da RMMG deveria ser de € 505, o que se concretizou através do D.L. n.º 144/2014, de 30 de setembro. Esta atualização foi o resultado das negociações entre o Governo e os Parceiros Sociais subscritores do Acordo Tripartido sobre a atualização da RMMG, Competitividade e Promoção do Emprego<sup>6</sup>, assinado no dia 24 de setembro de 2014.

Em 2015, o Programa do Governo, que entretanto tomou posse, referia que “...o reforço da concertação social deve permitir definir uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno e, em particular, garantir a revalorização do salário mínimo nacional”. Nesse sentido, tendo presente a persecução de uma política de reforço e de maior centralidade da concertação social na definição de uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno e, em particular, na garantia da revalorização do RMMG, o Governo propôs aos Parceiros Sociais a subida da RMMG de € 505 para € 530 a partir de 1 de janeiro de 2016, sem prejuízo da continuação do debate em sede de concertação social quanto à atualização de médio prazo do RMMG, observado, como critérios referenciais, a evolução da produtividade, a competitividade, a inflação e a situação do emprego, com o objetivo de celebrar um acordo de concertação para o horizonte da legislatura. Através do D.L. n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro, a RMMG foi fixada em € 530 euros, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016.

<sup>5</sup> <http://www.ces.pt/download/203/FixEvolRMMG2006.pdf>

<sup>6</sup> <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f42/58bf17f42f049125089249.pdf>

Posteriormente, a 22 de janeiro de 2016, em sede de concertação social, foi estabelecido o Acordo relativo à Aplicação da RMMG<sup>7</sup>, assinado entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na CPCS.

Mais recentemente, o D.L. n.º 86-B/2016, de 29 de dezembro, fixou a RMMG em € 557 a partir de janeiro de 2017, após assinatura, em dezembro de 2016, de um acordo tripartido celebrado entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na CPCS.

## 1.2. Definição da RMMG

O conceito de RMMG encontra-se regulado pelo Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, secção III, artigo 273.º e seguintes).

De acordo com o artigo 273.º, *“É garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, seja qual for a modalidade praticada, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social” e “Na determinação da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços”.*

Já o artigo seguinte estipula que *“O montante da retribuição mínima mensal garantida inclui: a) O valor de prestação em espécie, nomeadamente alimentação ou alojamento, devida ao trabalhador em contrapartida do seu trabalho normal; b) Comissão sobre vendas ou prémio de produção; c) Gratificação que constitua retribuição, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 260.º”, sendo o “ valor de prestação em espécie é calculado segundo os preços correntes na região e não pode ser superior aos seguintes montantes ou percentagens do valor da retribuição mínima mensal garantida, total ou do determinado por aplicação de percentagem de redução a que se refere o artigo seguinte:*

- a) 35 % para a alimentação completa;*
- b) 15 % para a alimentação constituída por uma refeição principal;*
- c) 12 % para o alojamento do trabalhador;*
- d) 27,36 € por divisão assoalhada para a habitação do trabalhador e seu agregado familiar;*
- e) 50 % para o total das prestações em espécie”.*

*Ainda de acordo com o mesmo artigo, “O montante da retribuição mínima mensal garantida não inclui subsídio, prémio, gratificação ou outra prestação de atribuição accidental ou por período superior a um mês”.*

Por seu turno, o artigo 275.º estabelece que *“A retribuição mínima mensal garantida tem a seguinte redução relativamente a:*

- a) Praticante, aprendiz, estagiário ou formando em situação de formação certificada, 20 %;*
- b) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, a redução correspondente à diferença entre a capacidade plena para o trabalho e o coeficiente de capacidade efetiva para a atividade contratada, se a diferença for superior a 10 %, com o limite de 50 %”, “A redução prevista na alínea a) do número anterior não é aplicável por período superior a um ano, incluindo o tempo de formação ao serviço de outro empregador, desde que documentado e visando a mesma qualificação”.*

Acrescenta, ainda, que *“O período estabelecido no número anterior é reduzido a seis meses no caso de trabalhador habilitado com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respetiva profissão” e que “A certificação do coeficiente de capacidade efetiva é feita, a*

<sup>7</sup> <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f52/58bf17f527637271564048.pdf>

*pedido do trabalhador, do candidato a emprego ou do empregador, pelo serviço público de emprego ou pelos serviços de saúde”.*

### 1.3. Os princípios genéricos de atualização da RMMG

O artigo 59.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) enuncia um conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores. O n.º 2 do referido artigo enumera um conjunto de incumbências do Estado, nomeadamente o *“(…) estabelecimento e a atualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento (...)”*.

Por sua vez, tal como referido atrás, o Código do Trabalho define, a partir do artigo 273.º, a RMMG, referindo do seu n.º 2 que *“na determinação da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços”*.

Também a Convenção n.º 131 da OIT orienta as normas para a fixação da RMMG:

*“Os elementos a tomar em consideração para determinar o nível dos salários mínimos deverão, da maneira possível e apropriada, tendo em conta a prática e as condições nacionais, abranger:*

*a) As necessidades dos trabalhadores e das respetivas famílias, tendo em atenção o nível geral dos salários no país, o custo de vida, as prestações de Segurança Social e os níveis de vida comparados de outros grupos sociais;*

*b) Os fatores de ordem económica, abrangendo as exigências do desenvolvimento económico, a produtividade e o interesse que há em atingir e em manter um alto nível de emprego.”*

No âmbito da Carta Social Europeia, o artigo 4.º “Direito a uma remuneração justa” refere:

*“Com vista a assegurar o exercício efetivo do direito a uma remuneração justa, as Partes comprometem-se:*

*1. A reconhecer o direito dos trabalhadores a uma remuneração suficiente para lhes assegurar, assim como às suas famílias um nível de vida decente;*

*2. A reconhecer o direito dos trabalhadores a uma taxa de remuneração acrescida para as horas de trabalho suplementar, com exceção de certos casos particulares;*

*3. A reconhecer o direito dos homens e mulheres a uma remuneração igual para um trabalho de valor igual”.*

### 1.4. Acordo relativo à aplicação da Retribuição Mínima Mensal Garantida para o ano de 2017

No cumprimento do programa do XXI Governo constitucional, a RMMG, no Continente, foi aumentada para € 557, através do D.L. n.º 86-B/2016, de 29 de dezembro.

Na Região Autónoma dos Açores, a RMMG foi alterada para os € 584,85 a partir de janeiro de 2017<sup>8</sup>, ou seja, manteve o acréscimo de 5% para a Região face ao referencial do Continente.

<sup>8</sup> <http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/vp-dreqp/textoTabela/Sal%C3%A1rio+M%C3%ADnimo+Regional+atualizado.htm>

Na Região Autónoma da Madeira, a RMMG foi atualizada para € 570 a partir de janeiro de 2017<sup>9</sup>, o que representou um aumento de € 29,40, ou seja, cerca de 5,4%.

Em janeiro de 2017, o Governo e a maioria dos parceiros sociais, com assento na CPCS, subscreveram um «Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo»<sup>10</sup>, que estabeleceu os seguintes pontos:

1. *No âmbito da actualização da RMMG:*
  1. *Concretizar, em 2017, um aumento de 5% para os trabalhadores abrangidos, como impulso decisivo deste esforço concertado para aumentar a massa salarial, combater a pobreza no trabalho e promover a coesão;*
  2. *Desenvolver esforços para tornar exequível, verificadas as condições económicas e sociais que o possibilitem, a progressiva evolução do valor real da RMMG até 2019;*
  3. *Concretizar um plano específico de apoio à evolução da RMMG que torne mais sustentáveis os termos acima definidos;*
  4. *Calendarizar relatórios de monitorização periódica sobre os impactos da RMMG apresentados e discutidos com os parceiros em CPCS;*
  5. *Tendo em conta os elementos acima referidos:*
    - i. *O valor da RMMG em 2017 será fixado em 557 euros;*
    - ii. *Será aplicada, coma duração de um ano, até 31 de janeiro de 2018, uma diminuição de 1.25 p.p. na taxa social única das entidades empregadoras, a suportar por transferência do OE, nos termos da lei, para os contratos a tempo completo, com uma remuneração base mensal média entre os € 530 e os € 557, ou em termos proporcionais nos contratos a tempo parcial, nos meses de outubro a dezembro de 2016, que não tenham auferido outras naturezas de remuneração, com exceção de trabalho suplementar e/ou trabalho nocturno até ao valor médio acumulado de 700€.*
    - iii. *Os contratos públicos plurianuais onde a RMMG tem forte impacto serão ajustados em função da subida da RMMG, com vista à sua actualização.*
2. *No âmbito da promoção de acções conjuntas para o desenvolvimento da negociação colectiva e para a modernização do mercado de trabalho, integrando as seguintes dimensões:*
  1. *Compromisso bipartido de transmissão às estruturas integradas nos parceiros sociais no sentido de uma política de não uso da figura da denúncia de convenções colectivas de trabalho durante um período de 18 meses, a começar em janeiro de 2017, assumindo adicionalmente o próprio Estado idêntico compromisso, bem como o de dinamização da negociação colectiva em todos os sectores em que é empregador;*
  2. *Discutir durante o ano de 2017, na sequência do Livro Verde das Relações Laborais, que o Governo se compromete a apresentar até ao final do primeiro trimestre de 2017, uma avaliação integrada e partilhada do quadro laboral, com vista à celebração de um acordo subsequente em sede de concertação social que inclua estas matérias;*
  3. *Integrar, neste quadro, medidas de redução da acentuada segmentação do mercado de trabalho existente em Portugal e de promoção da negociação colectiva;*
  4. *Apreciar, com base numa proposta do Governo, mudanças no enquadramento das portarias de extensão e o estabelecimento de prazos legais de emissão dos avisos e das portarias, no primeiro trimestre de 2017;*

<sup>9</sup> <http://www.gov-madeira.pt/joram/1serie/Ano%20de%202017/ISerie-011-2017-01-16.pdf>

<sup>10</sup> <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f44/58bf17f449b88132493082.pdf>

3. *No âmbito do enquadramento económico e social, promover, durante o primeiro semestre de 2017, um debate na CPCS, que integre questões relativas à competitividade das empresas, à modernização económica e social do país, e às condições que promovam estabilidade, equilíbrio e coesão social, nomeadamente:*
  1. *Reforço dos mecanismos de financiamento da economia e capitalização das empresas, nomeadamente no âmbito do aprofundamento do Programa Capitalizar;*
  2. *Prioridade ao domínio da qualificação de adultos e jovens, em especial quanto à mobilização de meios a realocar nas verbas PT2020, incluindo um compromisso expresso de especial apoio aos Centros de Formação Protocolares e às organizações formativas dos parceiros sociais com assento na CPCS e seus associados no âmbito de uma parceria alargada para o reforço do desígnio nacional estratégico em torno da qualificação;*
  3. *Nova prioridade ao investimento público direcionado às infraestruturas para a competitividade, nomeadamente ao nível dos transportes e logística, com vista a uma melhoria da conectividade internacional;*
  4. *Calendarização de novas acções a empreender pelo Governo na diminuição da componente regulada dos custos da energia, por forma a atingir uma maior equidade entre a contribuição das diversas partes envolvidas;*
  5. *Estratégia integrada para a redução de outros custos de contexto, aprofundando mecanismos de simplificação administrativa e desburocratização no âmbito do SIMPLEX+ e com ponderação de outras vertentes destas matérias;*
  6. *Ponderação de medidas de agilização e reforço do funcionamento quer da justiça do trabalho quer da justiça económica, do acesso às questões processuais da tramitação e aos resultados das execuções;*
  7. *Compromisso no sentido de estabilidade e previsibilidade fiscal, e de medidas para tornar o sistema fiscal mais justo, competitivo e simples;*
  8. *Construção de uma estratégia equilibrada e transversal que englobe o reforço da adequação da protecção social e da sustentabilidade da Segurança Social, o estímulo da natalidade e dos padrões de bem-estar das famílias e crianças, e medidas de promoção do envelhecimento ativo, incluindo no plano do emprego, bem como na conciliação equilibrada entre trabalho e vida pessoal e familiar por homens e mulheres e a promoção da igualdade de género;*
  9. *Reforço do apoio ao empreendedorismo e ao desenvolvimento de novas e jovens empresas, aprofundar e reforçar os programas em vigor ou criar novas medidas que congreguem aconselhamento técnico, desenvolvimento e capacitação de competências, acompanhamento do projeto nos primeiros anos de vida, facilitação do acesso e condições do crédito e estabelecimento de uma rede de contactos;*
  10. *Avaliação do regime jurídico de protecção social na eventualidade de desemprego, e em particular dos trabalhadores independentes com actividade empresarial e dos membros de órgãos estatutários das pessoas colectivas, cumprindo assim o disposto na lei.*

O texto original do Compromisso foi alvo de uma Adenda<sup>11</sup> assinada a 3 de fevereiro de 2017 e subscrita pelo Governo e pela maioria dos parceiros sociais com assento na CPCS, estabelecendo o seguinte:

1. *Declarar sem efeito a redacção originária da alínea ii) do subponto 5. do ponto 1. do «Compromisso»;*
2. *Inserir uma nova alínea ii) para o subponto 5. do ponto 1. do «Compromisso» com a seguinte redacção: Será aplicada uma redução do pagamento especial por conta (PEC), nos seguintes termos:*
  - a) *O pagamento especial por conta, a pagar pelos sujeitos passivos nos períodos de tributação que se iniciem em 2017 e em 2018, beneficia das seguintes reduções:*
    - i. *Redução de € 100 sobre o montante apurado nos termos do artigo 106º do Código do IRC; e*

<sup>11</sup> <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f54/58bf17f545e7f075071990.pdf>

- ii. Redução adicional de 12,5% sobre o montante apurado que resultar da aplicação da alínea anterior.*
- b) Beneficiário das reduções previstas no número anterior os sujeitos passivos que, no período de tributação iniciado em 2016, tenham pago ou colocado à disposição rendimento do trabalho dependente a pessoas singulares residentes em território português num montante igual ou superior a € 7 420;*
- c) A redução do pagamento especial por conta apenas é aplicável aos sujeitos passivos que, na data de pagamento de cada uma das prestações do pagamento especial por conta, tenham a sua situação tributária e contributiva regularizada;*
3. *O Governo irá negociar com os representantes das instituições do sector social, em sede de Compromisso para o Setor Social e Solidário, a actualização da comparticipação da segurança social, no âmbito dos acordos de cooperação celebrados com as instituições particulares de solidariedade social ou equiparadas para o desenvolvimento de serviços e respostas sociais, relativamente aos quais as despesas com pessoal tenham sofrido impactos substanciais decorrentes da entrada em vigor do Decreto-Lei n. 86-B/2016, de 29 de dezembro.*
4. *A presente «adenda» produz efeitos à data de assinatura do «Compromisso», passando a fazer parte integrante do mesmo.*

## 2. Enquadramento macroeconómico e mercado de trabalho: evolução recente e perspectivas futuras

Neste ponto, recorreu-se a um conjunto de indicadores macroeconómicos e do mercado de trabalho para caracterizar a situação e evolução recente da conjuntura internacional e nacional.

### 2.1. Conjuntura internacional

As projeções de Inverno da Comissão Europeia apontam para a continuação da recuperação da economia mundial em 2017 (3,4%, mais 0,4 p.p. em relação a 2016), tendência que deverá continuar em 2018, chegando a taxa de crescimento económico mundial aos 3,6%.

As previsões para as economias avançadas apontam no mesmo sentido, ou seja, 2,0% em 2017, que comparam com 1,7% previstos para 2016.

As economias de mercado emergentes e em desenvolvimento deverão, de acordo com a Comissão Europeia, ter um crescimento de 4,5% em 2017 e 4,8% em 2018.

É de assinalar um abrandamento do crescimento da China (6,7% em 2016, 6,4% em 2017 e 6,2% em 2018), consistente com as previsões anteriores, e uma recuperação revista em alta para os EUA, face às previsões de Outono.

A Zona Euro abrandará o seu ritmo de crescimento no ano em curso (em 0,1 p.p.) face a 2016, mas prevê-se uma ligeira recuperação para 1,8% no ano de 2018. Estas previsões da Comissão Europeia apresentam, apesar de tudo, uma revisão em alta, uma vez que o relatório de Outono apontava para um crescimento da Área Euro mais reduzido (1,7% em 2016, 1,5% em 2017 e 1,7% em 2018).

Tabela 1. Crescimento Económico Mundial (crescimento anual em %)

	2015	2016 <sup>(P)</sup>	2017 <sup>(P)</sup>	2018 <sup>(P)</sup>
<b>Economia Mundial</b>	<b>3,1</b>	<b>3,0</b>	<b>3,4</b>	<b>3,6</b>
<b>Economias Avançadas</b>	<b>2,3</b>	<b>1,7</b>	<b>2,0</b>	<b>2,0</b>
EUA	2,6	1,6	2,3	2,2
Reino Unido	2,2	2,0	1,5	1,2
Japão	1,2	0,9	1,0	0,5
<b>Área Euro</b>	<b>2,0</b>	<b>1,7</b>	<b>1,6</b>	<b>1,8</b>
Alemanha	1,7	1,9	1,6	1,8
França	1,3	1,2	1,4	1,7
Itália	0,7	0,9	0,9	1,1
Espanha	3,2	3,2	2,3	2,1
<b>Economias de mercado emergentes e em desenvolvimento</b>	<b>3,9</b>	<b>4,0</b>	<b>4,5</b>	<b>4,8</b>
China	6,9	6,7	6,4	6,2

Fonte: [Comissão Europeia - Previsões de inverno 2017 \(fevereiro/2017\)](#)

Notas: (p) - previsão

As previsões de Inverno da Comissão Europeia para o crescimento do PIB português mantêm-se modestas comparando com as da área do Euro e mesmo com a UE28. No entanto, a trajectória prevista para a economia portuguesa é de crescimento e foi revista em alta face às previsões de Outono.

De acordo com a Comissão Europeia, a inflação tem uma tendência de subida moderada na UE28 e na Área do Euro, o que afasta perigos de deflação. Em Portugal, a inflação deverá atingir os 1,3% em 2017 e os 1,4% em 2018, bem acima dos 0,5% verificados em 2015 e dos 0,6% de 2016, de acordo com estas previsões.

Já em termos de emprego, segundo a mesma fonte, os mercados de trabalho deverão manter grandes disparidades na União Europeia, mas, ainda assim, as previsões indicam uma tendência de recuperação lenta do emprego que é observável pela queda do desemprego. Na UE28, a Comissão Europeia estima que a taxa de desemprego deve reduzir-se em 0,4 p.p. em 2017 face ao ano anterior, atingindo os 8,1%. Já na Zona Euro, a previsão é de que o ano de 2016 tenha terminado com uma taxa de desemprego de 10,0%, que em 2017 deverá atingir os 9,6% e que, em 2018, se reduza para 9,1%. Finalmente, para Portugal, prevê-se que uma redução da taxa de desemprego em 1,1 p.p. entre 2016 e 2017, atingindo-se os 10,1% em 2017 e os 9,4% em 2018.

**Tabela 2. Portugal e Área do Euro**

Portugal	2015	2016 <sup>(p)</sup>	2017 <sup>(p)</sup>	2018 <sup>(p)</sup>
<b>Portugal</b>				
PIB real (var. em %)	1,6	1,3	1,6	1,5
Inflação (var. em %)	0,5	0,6	1,3	1,4
Tx Desemprego	12,6	11,2	10,1	9,4
<b>Área Euro</b>				
PIB real (var. em %)	2,0	1,7	1,6	1,8
Inflação (var. em %)	0,0	0,2	1,7	1,4
Tx Desemprego	10,9	10,0	9,6	9,1
<b>UE 28</b>				
PIB real (var. em %)	2,2	1,9	1,8	1,8
Inflação (var. em %)	0,0	0,3	1,8	1,7
Tx Desemprego	9,4	8,5	8,1	7,8

Fonte: [Comissão Europeia - Previsões de inverno 2017 \(fevereiro/2017\)](#)

Notas: (p) - previsão

## 2.2. Conjuntura nacional

Este ponto sistematiza um conjunto de informação sobre a situação macroeconómica e do mercado de trabalho, mas agora especificamente para Portugal. Os indicadores utilizados são aqueles que poderão estar mais diretamente relacionados com a retribuição mínima mensal garantida.

### 2.2.1. Enquadramento macroeconómico

Após os anos de recessão económica, resultante de fatores nacionais e internacionais, macroeconómicos e financeiros, a economia nacional encontra-se, desde 2014, numa fase de crescimento lento mas aparentemente sustentado, acompanhando a trajetória de recuperação da Área do Euro. Este cenário de recuperação desenrola-se, como esperado, sem pressões inflacionistas e, tudo indica, já sem riscos de deflação.

Para 2017 e 2018, projeta-se, assim, uma melhoria das previsões de crescimento e um nível de inflação baixo, 1,6% ou 1,3% de acordo com o cenário do Programa de Estabilidade (PE) para 2017 ou das previsões de Inverno da Comissão Europeia, respetivamente.

As Contas Nacionais Trimestrais, da responsabilidade do INE, dão conta de uma aceleração da economia nos últimos dois trimestres de 2016, com uma variação homóloga do PIBpm de 1,7% e de 2,0% no 3º e 4º trimestres de 2016, respetivamente. Estes dados são consistentes os estimados pelo Inquérito ao Emprego (INE), com o aumento de emprego total de 1% no terceiro trimestre de 2016 e 0,9% no trimestre seguinte. Do mesmo modo, verificou-se uma diminuição homóloga da taxa de desemprego de 1,2 p.p. face ao 4º trimestre de 2015.

**Tabela 3. Indicadores económicos**

Portugal	2013	2014	2015	2016	2016			
					I	II	III	IV
PIBpm (VH, %)	-1,1	0,9	1,6	1,4	1,0	0,9	1,7	2,0
<b>Mercado de trabalho e IPC</b>								
Taxa de Emprego (VH, p.p.)	-1,1	1,0	0,6	0,7	0,4	0,2	1,0	0,9
Taxa de desemprego (%)	16,2	13,9	12,4	11,6	12,4	10,8	10,5	10,5
IPC (VH, %)	0,3	-0,3	0,5	0,6	0,5	0,6	0,6	0,9

Notas: (VH) Variação Homóloga

Fontes: [INE, Contas Nacionais Trimestrais \(21/04/2017\)](#)

[Índice de Preços do Consumidor base 2012 \(21/04/2017\)](#);

[INE, Inquérito ao Emprego \(21/04/2017\)](#)

O cenário macroeconómico subjacente ao PE 2017-2021 aponta para um crescimento económico de 1,8% em 2017, impulsionado pela manutenção do contributo positivo da procura interna, conjugado com um contributo positivo da procura externa líquida. As previsões Inverno da Comissão Europeia revêm em alta as previsões de Outono, conforme mencionado anteriormente. Os dois documentos reveem em alta as previsões do Governo expressas no Orçamento de Estado (OE) para 2017.

Ambas as fontes consideram que a Formação Bruta de Capital Fixo (FBCF) será, nos anos de 2017 e 2018, a componente mais dinâmica da procura interna. O aumento do investimento empresarial, na componente de máquinas e equipamentos, traduz a necessidade de aumentar a capacidade produtiva, bem como a sua atualização. Esta perspetiva é coerente com o crescimento esperado do emprego, com o aumento da procura global e com a progressiva normalização das condições de financiamento em resultado da estabilização do sector bancário.

O consumo privado, acompanhando o aumento do rendimento disponível das famílias, terá uma tendência positiva e as previsões de crescimento das exportações também foram revistas em alta pela Comissão Europeia, pelo PE e mesmo pelo Banco de Portugal<sup>12</sup>.

<sup>12</sup> Ver subcapítulo sobre exportações.

Tabela 4. Cenário macroeconómico: Plano de Estabilidade e Comissão Europeia

Portugal	PE 2017-2021		CE, inverno de 2017		
	2016 <sup>(p)</sup>	2017 <sup>(p)</sup>	2016 <sup>(p)</sup>	2017 <sup>(p)</sup>	2018 <sup>(p)</sup>
<b>PIB e componentes da despesa (var. real em %)</b>					
PIB	1,4	1,8	1,3	1,6	1,5
Consumo Privado	2,3	1,6	2,1	1,6	1,2
Consumo Público	0,5	-1,0	0,6	0,4	0,5
Investimento	-0,1	4,8	-1,5	3,8	4,2
Exportação de bens e serviços	4,4	4,5	3,9	4,1	4,2
Importação de bens e serviços	4,4	4,1	3,9	4,3	4,3
<b>Preços</b>					
Deflator do PIB	1,6	1,4	1,5	1,4	1,4
IPC	0,6	1,6	0,6	1,3	1,4
<b>Mercado de Trabalho</b>					
Emprego	1,6	1,3	1,3	0,8	0,6
Taxa Desemprego (%)	11,1	9,9	11,2	10,1	9,4
Produtividade aparente do trabalho	-0,2	0,5	0,1	0,8	0,9

Fontes: Programa de Estabilidade 2017 (abril 2017)

Comissão Europeia - Previsões de inverno 2017 (fevereiro/2017)

Notas:

PE - Plano de Estabilidade

CE - Comissão Europeia

(p) - previsão

A redução do desemprego está prevista em todos os cenários. O PE considera que a barreira dos 10% de taxa de desemprego será quebrada já, em 2017, e a Comissão Europeia prevê que o desemprego atingirá os 9,4% em 2018. O crescimento do emprego, se bem que moderado, também está assinalado nas previsões do PE e da Comissão Europeia.

### 2.2.2. Mercado de trabalho

Ao longo do ano de 2016, e já nos primeiros meses de 2017, verificou-se uma melhoria global dos principais indicadores do mercado de trabalho. Uma tendência observável não apenas na diminuição continuada da taxa de desemprego, mas também, e sobretudo, no crescimento sustentado do emprego. O balanço da situação do mercado de trabalho apresentado tem em consideração os dados mais recentes disponíveis no âmbito do Inquérito ao Emprego do INE (anuais, trimestrais e mensais).

Em termos médios anuais, a taxa de desemprego estimada pelo Inquérito ao Emprego do INE fixou-se nos 11,1%, o que significa uma redução de 1,3 p.p. face a 2015 (12,4%), colocando a taxa de desemprego anual no nível mais baixo observado desde 2010 (10,8%). Em termos absolutos, a população desempregada ficou nas 517,4 mil pessoas, o número mais baixo desde 2009 (517,4 mil).

A taxa de desemprego jovem teve igualmente uma redução significativa em 2016, fixando-se nos 28% (menos 4 p.p. do que em 2015). A taxa de desemprego de longa duração (DLD) também recuou face ao ano anterior, ainda que de modo mais modesto, passando de 7,9% em 2015 para 6,9% em 2016. No entanto, o peso do DLD no desemprego total manteve-se elevado: 62,1% dos desempregados em 2016 estavam fora do mercado de trabalho há 12 meses ou mais (em 2015, esta proporção era de 63,5%).

Ao mesmo tempo, a população empregada chegou às 4.602,2 mil pessoas, o que significa que o crescimento do emprego em 2016 atingiu os 1,2%. A taxa de emprego chegou aos 52% (+0,7 p.p. do que em 2015), e aos 70,6% considerando a população dos 20 aos 64 anos (+1,5 p.p. do que no ano anterior).

Em 2016, o crescimento do emprego deveu-se sobretudo ao aumento do trabalho por conta de outrem (+2%), observando-se uma nova diminuição (-5%) do trabalho por conta própria. À semelhança do verificado nos anos anteriores, o crescimento dos contratos não permanentes (a termo e outros) foi de 3,5%, ultrapassando assim o ritmo de crescimento dos contratos permanentes (1,6%), o que gerou um novo aumento da incidência de contratos não permanentes no emprego por conta de outrem (de 22,0% para 22,3%).

**Tabela 5. Evolução da população empregada por situação na profissão (em milhares)**

Portugal	2013	2014	2015	2016	2016			
					I	II	III	IV
<b>População empregada</b>	<b>4429,4</b>	<b>4499,5</b>	<b>4548,7</b>	<b>4605,2</b>	<b>4513,3</b>	<b>4602,5</b>	<b>4661,5</b>	<b>4643,6</b>
Trabalhadores por conta de outrem	3457,5	3611,0	3710,6	3787,2	3712,9	3775,8	3822,9	3837,1
Com contrato sem termo	2717,5	2836,5	2895,5	2943,2	2897,7	2920,8	2966,7	2987,5
Com contrato com termo	609,4	644,4	687,3	705,4	696,0	712,3	709,5	704,0
Outro tipo de contrato	130,6	130,1	127,8	138,6	119,3	142,7	146,7	145,6
Trabalhadores por conta própria	942,3	864,5	815,0	789,1	768,6	798,0	808,4	781,3
Trabalhadores familiares não remunerados e outros	29,6	24,0	23,0	29,0	31,7	28,7	30,2	25,2
<b>População desempregada</b>	<b>855,2</b>	<b>726,0</b>	<b>646,5</b>	<b>573,0</b>	<b>640,2</b>	<b>559,3</b>	<b>549,5</b>	<b>543,2</b>

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (21/04/2017)

Importa notar que, ainda que no cômputo anual a população ativa tenha apresentado uma diminuição de 0,3% (que compara com uma quebra de 0,6% em 2015), a evolução ao longo do ano foi marcada por uma aceleração entre o primeiro e o segundo semestre (com variações em cadeia de -0,7% e +0,1%, respetivamente). Esta evolução afigurou-se compatível com a recuperação da taxa de atividade que se fixou nos 50,2% em 2016 (54,4% para os homens e 46,5% para as mulheres).

O balanço do 4.º trimestre de 2016 é igualmente positivo: por comparação com período idêntico de 2015, a taxa de desemprego diminuiu 1,7 p.p. (de 12,2% para 10,5%), a taxa de desemprego jovem recuou mais de 5 p.p. (de 32,8% para 27,7%) e a taxa de desemprego de longa duração diminuiu 1,1 p.p. (de 7,6% para 6,5%). Do lado do emprego, registou-se o maior crescimento homólogo do último trimestre desde o ano 2000: mais 82,1 mil pessoas empregadas (+1,8%), que se traduziu num acréscimo de 0,9 p.p. da taxa de emprego – Portugal foi aliás destacado nas estimativas da OCDE sobre a taxa de emprego relativas ao 4.º trimestre 2016 por apresentar uma das maiores subidas homólogas da taxa de emprego da população em idade ativa do grupo de países da OCDE.

Para o crescimento homólogo do emprego no 4.º trimestre contribuiu sobretudo o crescimento do emprego nos níveis habilitacionais mais elevados, nomeadamente nos grupos com Ensino Secundário e Pós-secundário e Ensino Superior (+3,0% e +7,1%, respetivamente, em termos homólogos). Por outro lado, a população empregada com habilitações mais baixas (que representava 47,8% da população empregada) recuou 1,5% em termos homólogos.

Já em 2017, as tendências prosseguem favoráveis. De acordo com as estimativas mensais revistas do Inquérito ao Emprego do INE, a taxa de desemprego chegou aos 9,9% em fevereiro (valor que compara com uma taxa homóloga de 12,2%) e a taxa de desemprego jovem ficou nos 24,4% (30,1% no mesmo mês de 2016)<sup>13</sup>. De facto, de acordo com o Eurostat, Portugal teve a segunda maior queda da taxa de desemprego da Área do Euro, em fevereiro de 2017<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Considerando os dados ajustados da sazonalidade.

<sup>14</sup> <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7963741/3-03042017-BP-EN.pdf/d77023a5-64cb-4bf5-8181-8f4d3a0ee292>

Tabela 6. População ativa, emprego e desemprego (taxa de variação homóloga, %)

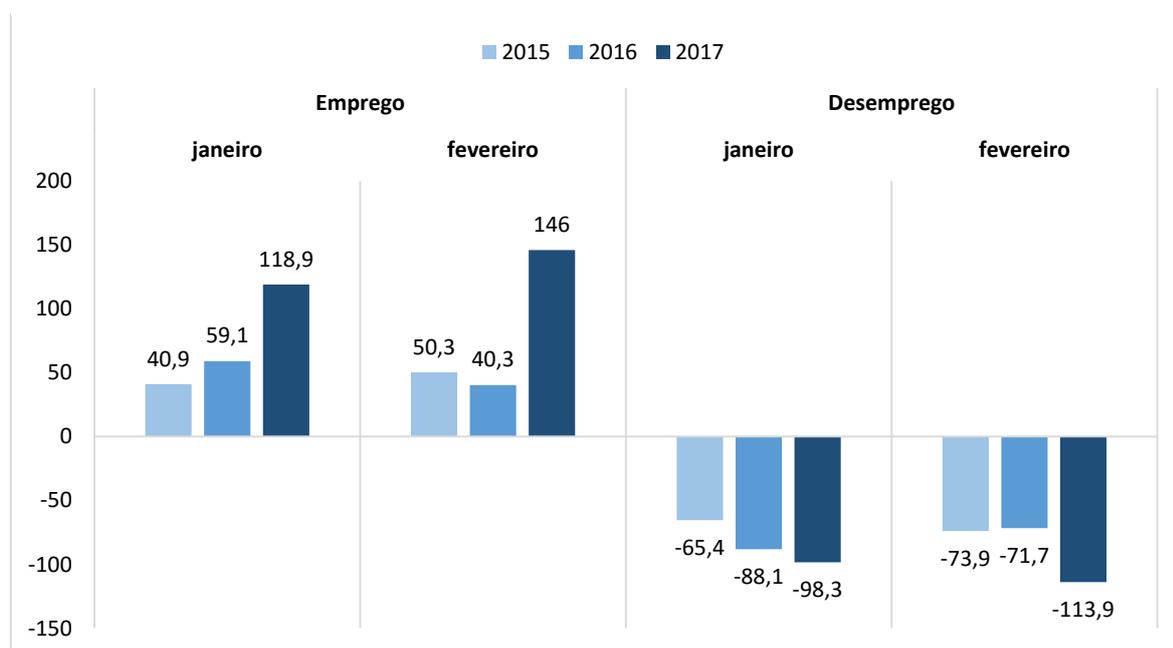
Portugal	2013	2014	2015	2016	2016			
					I	II	III	IV
População ativa (VH, %)	-1,8	-1,1	-0,6	-0,3	-0,7	-0,8	0,3	-0,2
Emprego total (VH, %)	-2,6	1,6	1,1	1,2	0,8	0,5	1,9	1,8
Taxa de emprego (15 e mais anos, %)	49,7	50,7	51,3	52,0	50,9	51,9	52,6	52,6
Taxa de desemprego (%)	16,2	13,9	12,4	11,1	12,4	10,8	10,5	10,5
Desemprego de longa duração (em % da população ativa)	10,0	9,1	7,9	6,9	7,4	6,9	6,7	6,5
Taxa de desemprego jovem (15-24 anos, %)	38,1	34,8	32,0	28,0	31,0	26,9	26,1	27,7

Nota: (VH) Variação Homóloga

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (2704/2017)

Importa salientar que a diminuição do desemprego tem sido apoiada num crescimento sustentado do emprego: no mês de fevereiro, o emprego cresceu 3,3% em termos homólogos (+146 mil pessoas) e o desemprego recuou 18,2% (-113,9 mil pessoas). Com efeito, um aspeto distintivo da recuperação do mercado de trabalho ao longo de 2016 e nos primeiros meses de 2017 é o facto de o crescimento do emprego ser, tendencialmente, mais expressivo do que a diminuição do desemprego, como decorre da comparação da variação homóloga do emprego e do desemprego, em termos absolutos, nos dois primeiros meses do ano em 2017, 2016 e 2015.

Figura 1. Variações homólogas do emprego e do desemprego nos meses de janeiro e fevereiro



Nota: variação absoluta, em milhares.

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

O comportamento dos principais indicadores do mercado de trabalho prossegue, assim, positivo, não obstante os aumentos de 5% e 5,1% do salário mínimo nacional realizados em 2016 e em 2017, respetivamente. Com efeito, apesar de diversos organismos internacionais, como o BCE, a Comissão Europeia e o FMI terem uma linha de argumentação comum quanto ao impacto do aumento do salário mínimo no emprego, não se pode afirmar que esta seja uma matéria onde haja consensos. Por exemplo, um relatório do Banco Mundial publicado em 2015 conclui, com base numa meta análise, que, embora as diversas estimativas da

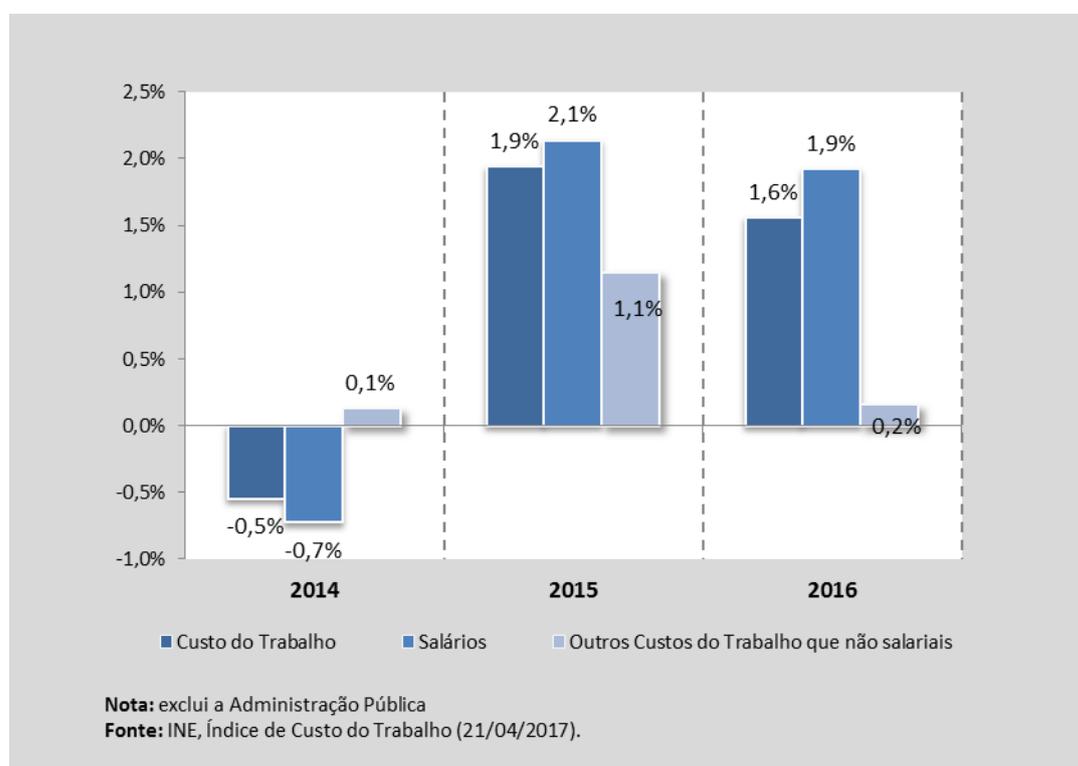
literatura variem consideravelmente, os efeitos do salário mínimo no emprego são habitualmente pequenos ou insignificantes, ou até positivos. O Relatório Global sobre os Salários da OIT, divulgado já em 2017, aponta no mesmo sentido, no pressuposto de que o aumento do salário mínimo seja efetuado em condições de equilíbrio, ou seja, fundamentado em análises estatísticas e na consulta dos parceiros sociais.

### 2.2.3. Custos do trabalho

Usando a informação do INE relativa ao índice do Custo do Trabalho respeitante a 2016, é possível averiguar a proporção das componentes do custo médio trimestral por trabalhador. Na ótica do empregador, o conceito respeitante ao custo do trabalho é o que se refere ao custo suportado pelo empregador pela utilização da mão-de-obra.

De acordo com a figura seguinte, podemos verificar que o Custo do Trabalho, excluindo a Administração Pública, teve uma subida de 1,9% em 2015 face a 2014 e que em 2016 se verificou uma nova subida de 1,6% face ao ano anterior. Os salários são a componente que mais pressiona o índice e, portanto, a sua variação homóloga positiva em 2015 e 2016 fez aumentar o custo de trabalho.

**Figura 2. Componentes do Índice do Custo de Trabalho no setor empresarial**



Quanto ao peso das diferentes componentes do custo médio por trabalhador, verifica-se que o salário base representa a maior proporção, seguindo-se os prémios e subsídios regulares e irregulares e os encargos legais a cargo da entidade patronal – o conjunto destas parcelas explica mais de 95% do custo médio por trabalhador em todos os setores. Ao longo dos anos e para os diversos setores não se verificou uma alteração substancial das componentes do custo médio por trabalhador.

O peso do salário base (2016) varia entre os 43,7% nas Atividades Financeiras e de Seguros e os 65,9% na Educação (componente privada), sendo que a média das secções B a S<sup>15</sup> privadas se situou nos 54,6%.

<sup>15</sup> Ver nota da figura seguinte.

Os encargos legais a cargo da entidade patronal (2016), que incluem a contribuição patronal para a segurança social e o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, representam, em média, 19,2% para as seções B a S, sendo que o seu mínimo se verifica nas Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas e o máximo nas Atividades Financeiras e de Seguros.

Observando o peso relativo dos prémios e subsídios regulares e irregulares verifica-se que os prémios regulares representam a maior parcela desta componente – em média na ordem dos 13,7% para as seções B a S (2016). Os prémios e subsídios regulares e irregulares, que contêm também o subsídio de férias e/ou subsídio de natal e prémio de fim do ano, têm uma proporção de 23,9% no total do custo médio por trabalhador (2016). Neste caso, o mínimo regista-se na Educação privada (14,5%) e o máximo nas Atividades Financeiras e de Seguros (33,2%).

Os encargos convencionais, contratuais e facultativos, que incluem a prestação complementar de reforma/invalidez, o seguro de saúde, o seguro de vida/acidentes pessoais e as prestações sociais em caso de ausência por doença, nunca ultrapassam os 1,9%.

Finalmente, os pagamentos em géneros, que comportam produtos da empresa, viaturas da empresa e outros como o pagamento de faturas de telefone, livros, telemóveis ou habitação, constituem apenas 0,2% do custo médio por trabalhador (2016). É no Alojamento, restauração e similares que esta rubrica tem mais impacto (0,73%), sendo que, no caso da Indústria Extrativa, praticamente não tem expressão (0,1%).

**Tabela 7. Proporção das componentes do custo médio por trabalhador (2016)**

Seção CAE-Rev.3	Salário base			Prémio regulares			Prémios e subsídios regulares e irregulares			Pagamentos em géneros			Pagamento por trabalho extraordinário			Encargos legais a cargo da entidade patronal			Encargos convencionais, contratuais e facultativos			Indemnização por despedimento			Total		
	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016	2014	2015	2016
B	58,25	58,41	58,32	10,49	10,43	10,41	18,80	19,10	19,09	0,04	0,06	0,09	1,05	1,17	1,38	19,98	20,31	20,11	0,82	0,60	0,74	1,05	0,35	0,27	100,00	100,00	100,00
C	58,80	58,30	58,38	10,08	10,23	10,50	19,65	20,07	19,91	0,21	0,18	0,17	0,88	1,23	1,46	19,32	19,22	19,07	0,76	0,81	0,82	0,38	0,19	0,19	100,00	100,00	100,00
D	47,56	48,44	47,80	19,01	18,24	19,32	29,79	29,35	29,78	0,78	0,82	0,53	1,39	0,92	1,62	18,96	18,99	18,87	1,52	1,49	1,39	0,02	0,01	0,02	100,00	100,00	100,00
E	56,37	56,19	56,01	12,21	12,24	12,47	21,34	21,41	21,60	0,27	0,30	0,26	1,34	1,58	1,75	19,05	19,01	18,85	1,56	1,36	1,51	0,07	0,14	0,02	100,00	100,00	100,00
F	58,38	57,46	56,70	11,35	11,66	12,89	20,13	20,89	21,72	0,10	0,13	0,16	0,67	0,97	1,31	20,03	19,78	19,35	0,28	0,38	0,38	0,41	0,38	0,38	100,00	100,00	100,00
G	56,06	55,58	55,83	12,81	12,86	13,12	22,99	23,48	23,68	0,14	0,13	0,17	0,46	0,60	0,66	19,05	18,90	18,62	0,73	0,79	0,69	0,57	0,52	0,35	100,00	100,00	100,00
H	48,74	48,23	47,05	18,65	18,91	20,51	28,07	28,51	29,71	0,20	0,14	0,14	1,94	2,32	2,61	19,04	18,79	18,49	1,87	1,92	1,87	0,13	0,10	0,15	100,00	100,00	100,00
I	63,39	62,84	62,87	6,67	6,92	6,83	15,88	16,52	16,24	0,61	0,61	0,73	0,32	0,46	0,76	19,51	19,28	19,08	0,20	0,21	0,20	0,10	0,09	0,12	100,00	100,00	100,00
J	56,16	56,24	56,34	11,82	12,14	12,75	22,90	23,07	23,39	0,16	0,16	0,18	0,46	0,40	0,54	18,70	18,64	18,10	1,07	1,04	0,94	0,55	0,44	0,50	100,00	100,00	100,00
K	45,01	45,64	43,74	19,66	19,31	20,36	32,13	31,44	33,24	0,45	0,35	0,34	0,05	0,07	0,08	20,64	20,44	21,16	1,45	1,32	1,36	0,27	0,73	0,07	100,00	100,00	100,00
L	60,98	60,69	59,99	8,75	9,21	9,97	18,97	19,21	19,85	0,24	0,17	0,23	0,15	0,09	0,23	18,60	18,58	18,50	0,95	0,98	0,95	0,10	0,28	0,24	100,00	100,00	100,00
M	59,62	59,25	59,23	10,02	10,49	10,39	20,06	20,56	20,56	0,31	0,37	0,37	0,26	0,26	0,31	18,52	18,42	18,07	0,82	0,78	0,95	0,41	0,36	0,50	100,00	100,00	100,00
N	56,20	55,10	54,96	12,99	13,77	14,11	21,94	23,01	23,29	0,11	0,12	0,16	1,54	1,79	2,00	19,05	18,78	18,77	0,41	0,42	0,47	0,74	0,79	0,36	100,00	100,00	100,00
P Privada	65,93	65,64	65,89	4,92	4,77	4,86	14,60	14,40	14,25	0,21	0,18	0,24	0,07	0,11	0,11	18,43	18,57	18,57	0,09	0,10	0,12	0,66	1,00	0,83	100,00	100,00	100,00
Q Privada	61,83	61,01	61,27	9,03	9,90	10,11	17,87	18,69	18,76	0,43	0,33	0,30	0,46	0,61	0,61	18,85	18,63	18,53	0,42	0,38	0,43	0,13	0,35	0,11	100,00	100,00	100,00
R	64,84	63,99	63,63	7,12	8,30	7,93	16,76	17,56	17,95	0,13	0,20	0,24	0,25	0,32	0,33	17,33	17,46	17,25	0,36	0,37	0,44	0,32	0,09	0,15	100,00	100,00	100,00
S	60,26	60,88	60,92	10,38	9,84	10,06	19,37	19,11	19,52	0,38	0,35	0,25	0,70	0,28	0,31	18,66	18,42	18,20	0,53	0,59	0,66	0,09	0,37	0,15	100,00	100,00	100,00
B, S Privada	55,17	54,89	54,56	13,08	13,19	13,74	23,18	23,44	23,85	0,25	0,23	0,23	0,73	0,90	1,09	19,37	19,23	19,12	0,92	0,92	0,91	0,38	0,39	0,25	100,00	100,00	100,00

Fonte: INE, Índice do Custo do Trabalho

Notas: CAE Rev.3, nomeadamente: B - Indústrias extrativas; C - Indústrias transformadoras; D - Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio; E - Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição; F - Construção; G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motocicletas; H - Transportes e armazenagem; I - Alojamento, restauração e similares; J - Atividades de informação e de comunicação; K - Atividades financeiras e de seguros; L - Atividades imobiliárias; M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares; N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio; P - Educação (excluindo a Administração Pública); Q - Atividades de saúde humana e apoio social (excluindo a Administração Pública); R - Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas; S - Outras atividades de serviços.

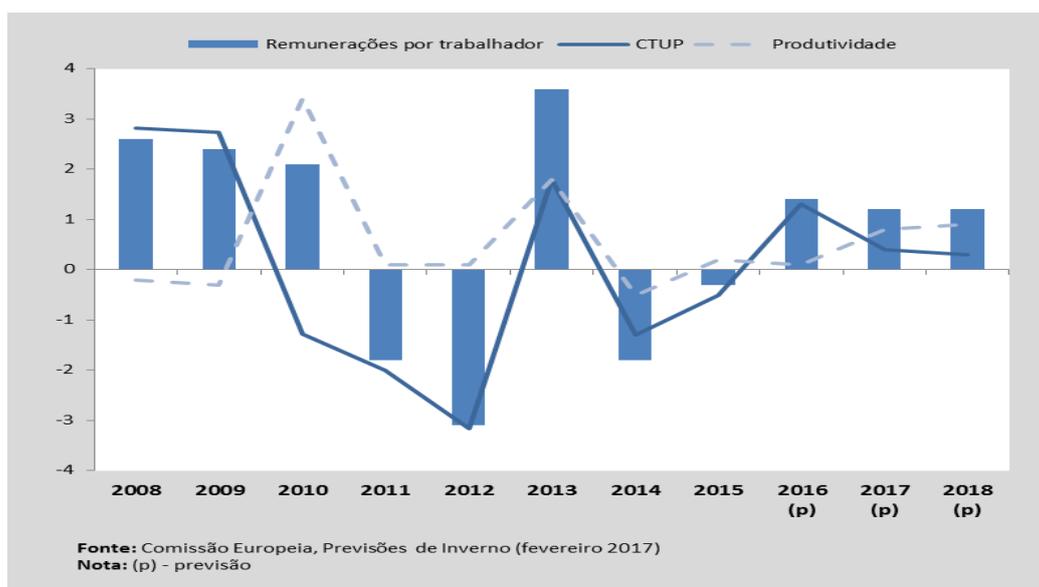
## 2.2.4. Produtividade e competitividade

Até 2010, as remunerações cresceram a um ritmo quase sempre superior ao da produtividade. Na sequência da crise económica e financeira, a partir de 2011 e até 2015, este comportamento alterou-se, apresentando as remunerações evoluções significativamente inferiores face à produtividade. Em 2016, os dados provisórios registam um incremento das remunerações superior ao da produtividade. No entanto, as previsões de Inverno da Comissão Europeia antecipam que em 2017 e 2018 a produtividade poderá aumentar, ainda que abaixo do crescimento das remunerações.

O desempenho da competitividade, observado através dos custos unitários por unidade produzida (CTUP), mostram uma tendência positiva que se materializou na queda do CTUP até 2012, ano em que atingiu um mínimo de 10 anos. A partir de 2013 e até 2016, observou-se uma tendência ascendente dos CTUP, o que

contribuiu para uma pior posição competitiva. Importa notar, a este propósito, que as previsões da Comissão Europeia para 2017 e 2018 apontam para um crescimento mais moderado dos CTUP. Os ganhos de competitividade que se verificaram no período da crise deveram-se, sobretudo, à evolução comedida, ou mesmo negativa, das remunerações por trabalhador – muito abaixo do modesto desempenho da produtividade nacional (Figura 2).

**Figura 3. Evolução dos Custos Unitários por unidade produzida, Remunerações e Produtividade (taxas de variação homólogas, %)**



Com efeito, nos últimos anos, sobretudo na sequência da crise económica e internacional, na maior parte dos países o crescimento dos salários ficou aquém do crescimento da produtividade do trabalho, levando a uma acentuada quebra do peso das remunerações no PIB – uma tendência muito evidente no caso português, em que este indicador passou de 60% em 2003 para 52% em 2015, apesar de se ter registado uma tendência de recuperação no período 2007-2010, que acabou por ser invertida a partir de então (OIT, 2017).

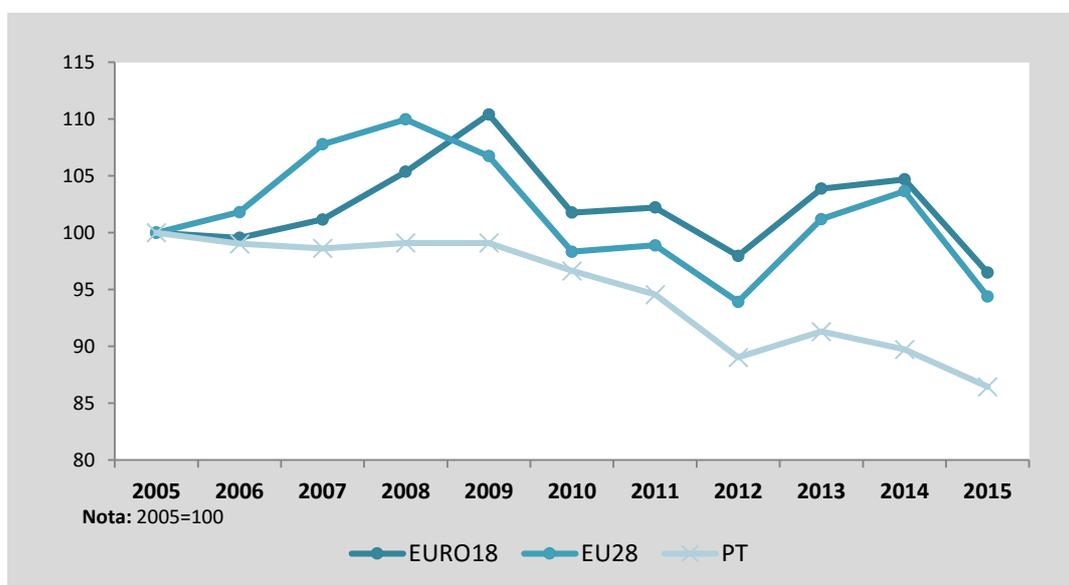
Portugal registou, de uma forma generalizada, entre 2005 e 2012, ganhos de competitividade externa (taxa de câmbio efetiva real) em relação aos países mais industrializados, tanto em relação aos parceiros europeus, como relativamente ao grupo Euro ou da União Europeia.

Graças a estes ganhos de competitividade, as exportações nacionais cresceram a um ritmo elevado. Em 2013, inverteu-se temporariamente este cenário competitivo e, pela primeira vez, desde 2005, deteriorou-se a posição externa portuguesa face aos parceiros europeus e, de forma mais pronunciada, face aos países mais industrializados.

Em 2014, retomou-se, a tendência dos anos anteriores a 2013, com a competitividade externa a melhorar.

O ano de 2015 foi marcado por uma continuada depreciação da taxa de câmbio real efetiva, a um ritmo inferior ao registado na área do euro. Já nos primeiros dois trimestres de 2016, registou-se uma apreciação embora inferior ao observado para o conjunto dos países da área do euro (1,4% e 1,9%, respetivamente).

Figura 4. Índice da Taxa de câmbio efetiva real de Portugal versus Euro área (EURO18), versus UE28



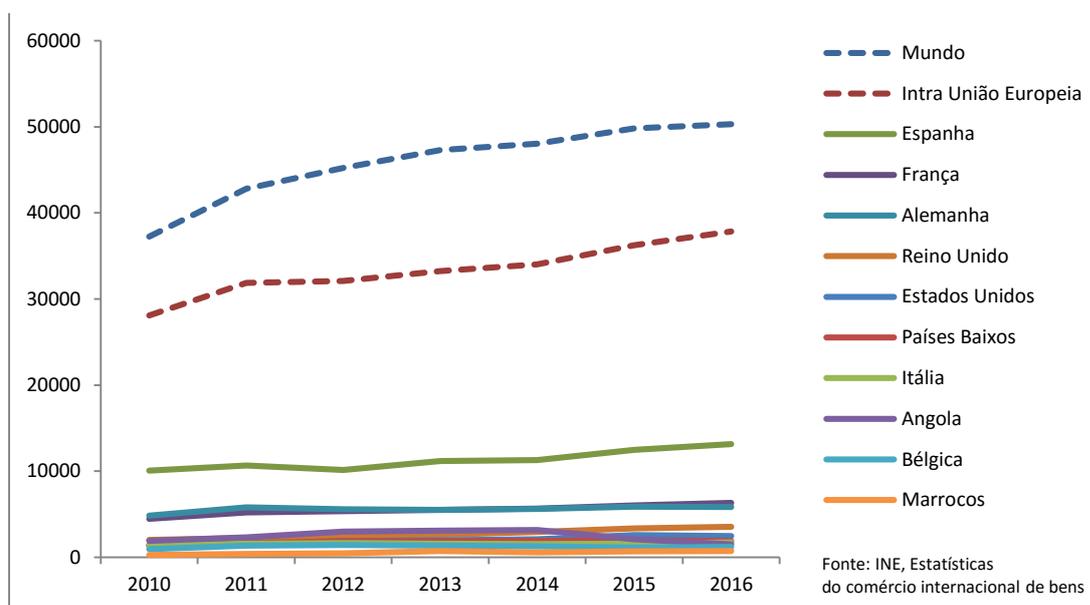
### 2.2.5 - Exportações e sectores exportadores

O aumento da RMMG tem, necessariamente, um impacto sobre os custos das empresas, mas esse impacto faz-se sentir sobretudo nas empresas com remunerações mais baixas e sobre os sectores mais expostos à concorrência internacional.

Neste quadro, importa analisar, especificamente, o comportamento do setor exportador, desde logo porque o seu contributo para o crescimento do PIB deverá ser superior ao contributo da procura interna no horizonte de 2017-2019 (Banco de Portugal, 2017). O desempenho das exportações de turismo, a dissipação de efeitos temporários negativos que reduziram a produção no setor energético e no setor automóvel, são os motores deste bom comportamento. Aliás, as projeções do Banco de Portugal apontam para uma tendência ascendente da internacionalização da economia portuguesa com um aumento do grau de abertura da economia de 79% em 2016 e de 91% em 2019. Assim, as exportações representavam 31% do PIB em 2008, 40% em 2016 e estima-se que chegarão aos 46% em 2019.

Como se pode observar na figura seguinte, as exportações para o mundo e intra União Europeia (eixo secundário no gráfico) têm apresentado uma tendência de aumento nos últimos seis anos. Espanha destaca-se como o principal destino das exportações portuguesas, seguida de França e da Alemanha. Finalmente, há um grupo de países, como o Reino Unido, os Estados Unidos, os Países Baixos para os quais Portugal exporta abaixo de quatro mil milhões por ano.

Figura 5. Exportações portuguesas de bens (milhões de euros) por Local de destino



As máquinas e aparelhos e suas partes, assim como os produtos agroalimentares, os químicos, o material de transporte terrestre e os têxteis e vestuário são mercadorias portuguesas que representaram mais de 10% do total de exportações em 2016.

As exportações de mercadorias portuguesas tiveram nos últimos cinco anos taxas de variação homóloga significativas, nomeadamente nas máquinas e aparelhos e suas partes, nos têxteis, vestuário e seus acessórios, nos produtos acabados diversos como o mobiliário, nos minérios e metais e nos energéticos. Em 2016, a venda de equipamento militar fez aumentar muito a rúbrica das aeronaves, embarcações e suas partes, mas esta situação não será repetível nos próximos anos.

**Tabela 8. Exportações de mercadorias portuguesas por Grupos de Produtos (2011-2016) ordenados por ordem decrescente do seu peso relativo em 2015 - Variação homóloga e contributos**

Grupo e NC - 2	Descritivo	Estrutura 2016 (%)	TVH						Contributo (p.p.) 2016 <sup>(1)</sup>
			2012	2013	2014	2015	2016	jan/17	
	<b>Total</b>	100,0	5,6	4,6	1,6	3,7	1,0	19,6	1,0
	<b>Máquinas e aparelhos e suas partes</b>	15,4	10,2	0,4	0,8	4,0	6,2	21,0	0,9
85	gravação ou de reprodução de imagens e de som em televisão e suas partes e acessórios	9,0	4,3	-2,2	-1,6	5,9	12,4	21,7	1,0
84	Reatores nucleares, caldeiras, máquinas, aparelhos e instrumentos mecânicos, e suas partes	6,4	19,1	4,0	3,9	1,7	-1,4	20,1	-0,1
	<b>Agro-alimentares</b>	13,1	6,0	7,4	7,4	6,0	3,3	20,8	0,4
	<b>Químicos</b>	12,9	5,5	5,8	1,7	3,7	3,3	17,8	0,4
39	Plástico e suas obras	5,3	5,0	8,8	8,3	4,4	3,8	20,4	0,2
	<b>Material de transp. terrestre e suas partes</b>	10,4	-6,0	-4,6	4,5	8,7	-3,0	28,2	-0,3
87	Veículos automóveis, tratores, ciclos e outros veículos terrestres, suas partes e acessórios	10,4	-6,1	-4,7	4,6	8,8	-2,9	28,2	-0,3
	<b>Têxteis, Vestuário e seus acessórios</b>	10,2	-0,8	3,9	7,8	4,3	5,0	6,0	0,5
61	Vestuário e seus acessórios, de malha	4,2	-2,3	6,9	8,3	2,3	12,1	5,8	0,5
	<b>Produtos acabados diversos</b>	9,3	5,0	8,4	8,8	8,9	4,2	13,5	0,4
94	Móveis; mobiliário médico-cirúrgico; colchões, almo fadas esemelhantes; aparelhos de iluminação não especificados nem compreendidos em outros capítulos; anúncios, tabuletas ou cartazes	3,6	6,2	7,7	12,4	40,3	6,7	10,5	0,2
	<b>Minérios e metais</b>	9,2	10,2	-6,6	0,3	-2,5	-4,2	31,8	-0,4
	<b>Madeira, cortiça e papel</b>	8,0	1,5	4,4	0,4	5,1	-0,5	-0,9	0,0
48	Papel e cartão; obras de pasta de celulose, de papel ou de cartão	3,5	1,8	6,0	0,6	3,4	0,5	1,1	0,0
	<b>Energéticos</b>	6,2	22,3	30,9	-18,4	-5,4	-17,7	60,3	-1,4
27	Combustíveis minerais, óleos minerais e produtos da sua destilação; matérias betuminosas; ceras minerais	6,2	22,3	30,9	-18,4	-5,4	-17,7	60,3	-1,4
	<b>Calçado, peles e couros</b>	4,5	4,5	9,5	7,5	0,8	3,8	12,5	0,2
64	Calçado, polainas e artefactos semelhantes, e suas partes	3,9	3,6	8,2	6,8	0,5	3,1	12,4	0,1
	<b>Aeronaves, embarcações e suas partes</b>	0,8	16,6	-10,4	9,4	14,3	53,0	-13,6	0,3

Fonte: GEE, com base nos dados das estatísticas do Comércio Internacional de Mercadorias do INE (últimas versões disponíveis à data da publicação para o período considerado).

Os dados do comércio intracomunitário incluem estimativas para as não respostas assim como para as empresas que se encontram abaixo dos limiares de assimilação.

Nota: [1] Contributos para a taxa de crescimento - análise shift-share: (TVH) x (peso no período homólogo anterior) + 100.

De seguida analisa-se, para diversos setores exportadores, a importância das remunerações no VAB e na produção, assim como a importância dos consumos intermédios nas mesmas variáveis para os anos de 2010 e 2014. Note-se que estes dados são relativos às remunerações totais em cada setor, e não especificamente à RMMG por setor.

No total da economia, mas também nos setores exportadores de bens mais representativos, o peso relativo das remunerações no VAB e na produção diminuiu, entre 2010 e 2014. Esse movimento foi consistente com a redução salarial que observámos em toda a economia neste período. O consumo intermédio na produção também perdeu expressão na economia total, mas aumentou nalguns setores exportadores, como na Fabricação de outro equipamento de transporte, Fabricação de pasta, de papel, de cartão e seus artigos ou nas Indústrias extrativas.

O peso relativo das remunerações na produção situa-se tipicamente abaixo dos 20% nos setores exportadores, que compara com uma ponderação muito mais elevada dos consumos intermédios na produção. A indústria do vestuário e a impressão e reprodução de suportes gravados são os setores exportadores de bens, onde o peso das remunerações é maior em 2014, superando o rácio para o total da economia.

Já a proporção das remunerações no VAB é mais elevado, ainda que tenha diminuído 3 p.p. no período em análise, para o total da economia. Assim, a maioria dos setores apresenta um peso relativo das remunerações no VAB superior a 50%.

Tabela 9. Peso das Remunerações e Consumo Intermédio na Produção e no VAB dos principais setores exportadores de bens

Ano	Remunerações em % do VAB		Remunerações em % da Produção		Consumo intermédio % da Produção	
	2010	2014	2010	2014	2010	2014
Total economia	54%	51%	26%	25%	52%	51%
Agricultura, produção animal, caça e atividades dos serviços relacionados	28%	30%	12%	11%	59%	62%
Silvicultura e exploração florestal	14%	13%	9%	9%	31%	29%
Pesca e aquicultura	49%	48%	26%	25%	47%	47%
Indústrias extrativas	34%	41%	18%	20%	48%	52%
Indústrias alimentares	54%	51%	12%	10%	78%	79%
Indústria das bebidas	42%	42%	11%	11%	73%	74%
Indústria do tabaco	12%	7%	7%	4%	43%	35%
Fabricação de têxteis	57%	53%	20%	18%	64%	65%
Indústria do vestuário	67%	64%	29%	26%	57%	59%
Indústria do couro e dos produtos do couro	60%	60%	22%	22%	63%	64%
Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; fabricação de obras de cestaria de espartaria	52%	49%	18%	15%	66%	69%
Fabricação de pasta, de papel, de cartão e seus artigos	33%	38%	10%	8%	71%	80%
Impressão e reprodução de suportes gravados	63%	61%	28%	26%	56%	57%
Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis	33%	65%	2%	1%	94%	98%
Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos	48%	51%	9%	8%	81%	84%
Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	49%	43%	19%	19%	62%	56%
Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas	48%	43%	15%	13%	69%	69%
Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	55%	57%	19%	19%	65%	66%
Indústrias metalúrgicas de base	55%	52%	9%	8%	85%	86%
Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos	69%	67%	24%	24%	65%	64%
Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e produtos eletrónicos e óticos	45%	68%	13%	18%	70%	74%
Fabricação de equipamento elétrico	54%	67%	14%	16%	74%	76%
Fabricação de máquinas e de equipamentos, n.e.	58%	50%	17%	16%	70%	68%
Fabricação de veículos automóveis, reboques, semirreboques e componentes para veículos automóveis	61%	60%	12%	11%	81%	81%
Fabricação de outro equipamento de transporte	90%	80%	27%	16%	70%	80%
Fabrico de mobiliário e de colchões	64%	58%	26%	23%	60%	61%

Fonte: INE - Contas Nacionais Base 2011

### 2.3. Salários e remunerações convencionais

Neste ponto analisam-se alguns agregados salariais e elencam-se os fatores que influenciaram a evolução da RMMG, no período 2011-2017.

Como sabemos, em Portugal, existem fontes de informação diversas para análise da informação relativa às remunerações e que têm subjacentes conceitos, populações e horizontes temporais distintos. Nesse sentido, neste documento procura-se ser tão exaustivo quanto possível com vista a potenciar a análise.

#### Caixa 1 - Remunerações - Fontes utilizadas no relatório

O presente estudo utiliza várias fontes de dados, mas dentro do conjunto, devem assinalar-se os Quadros de Pessoal, pertencentes ao Relatório Único (RU), o Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho e os dados Administrativos da Segurança Social, nomeadamente os relativos às Declarações Remunerações da Segurança Social.

Os Quadros de Pessoal são uma fonte administrativa, constituindo o Anexo A do Relatório Único. Os empregadores abrangidos pelo Código do Trabalho têm de entregar o RU obrigatoriamente. Assim, todas as empresas com trabalhadores por conta de outrem têm essa obrigação de entrega. O RU exclui as empresas sem trabalhadores ao serviço, os trabalhadores independentes e a Administração Pública Central e Local, com exceção dos trabalhadores com contrato individual de trabalho e apenas no que se refere a estes. Os Quadros de Pessoal referem-se aos trabalhadores por conta de outrem que estavam a trabalhar no mês de outubro de cada ano e disponibiliza informação sobre Estrutura Empresarial (Empresas e Estabelecimentos), Emprego (Pessoas ao Serviço e Trabalhadores por Conta de Outrem), Remunerações (Base e Ganho), Duração do Trabalho e Regulação Coletiva.

O Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho (IGDT), que teve início em 1989, é realizado semestralmente (abril e outubro), por amostragem disponibiliza informação detalhada sobre o nível médio mensal e horário da remuneração de base e do ganho dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e a tempo parcial, por níveis profissionais, por atividade económica e por região. Fornece, ainda, informação sobre os trabalhadores por conta de outrem a tempo completo a receber a retribuição mínima mensal garantida. São abrangidos todos os sectores de atividade económica, excetuando a Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, a Administração pública e defesa; segurança social obrigatória, as Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio, as Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais, a Administração de condomínios e as Atividades de organizações religiosas e políticas. São ainda excluídas as atividades económicas da Educação e as Atividades de saúde humana e apoio social que pertencem ao sector público.

Finalmente, as Declarações Mensais de Remunerações da Segurança Social tem por base os registos mensais das declarações mensais obrigatórias dos empregadores à Segurança Social. Esta Base de Dados contém todos os trabalhadores do setor privado. Quando procedem à entrega das Declarações de Remunerações à Segurança Social, as Entidades Empregadoras têm de indicar, relativamente a cada trabalhador ao seu serviço, o valor da remuneração que está sujeita a incidência de contribuições, os tempos de trabalho e a taxa contributiva aplicável.

A utilização de várias fontes estatísticas permite-nos uma visão mais completa da realidade que pretendemos caracterizar. No entanto, não deve ser feita a comparação direta dos dados das várias fontes, pois são registos recolhidos através de técnicas diferentes e com diferentes objetivos.

Os dados constantes dos Quadros de Pessoal dão conta de um acréscimo da retribuição média mensal base entre 2007 e 2015, registando-se, porém, um decréscimo em 2014. No que concerne aos ganhos médios mensais, a situação nos últimos anos foi mais de estagnação, com acréscimos muito reduzidos desde 2012. Verifica-se ainda, que tanto para a remuneração mensal base como para o ganho, as mulheres têm rendimentos inferiores aos homens: em 2015, o gap salarial de género ao nível da remuneração mensal base foi

de 16,7% (sem alteração face ao ano anterior) e de 19,9% ao nível do ganho mensal (-0,1 p.p. em relação ao ano anterior).

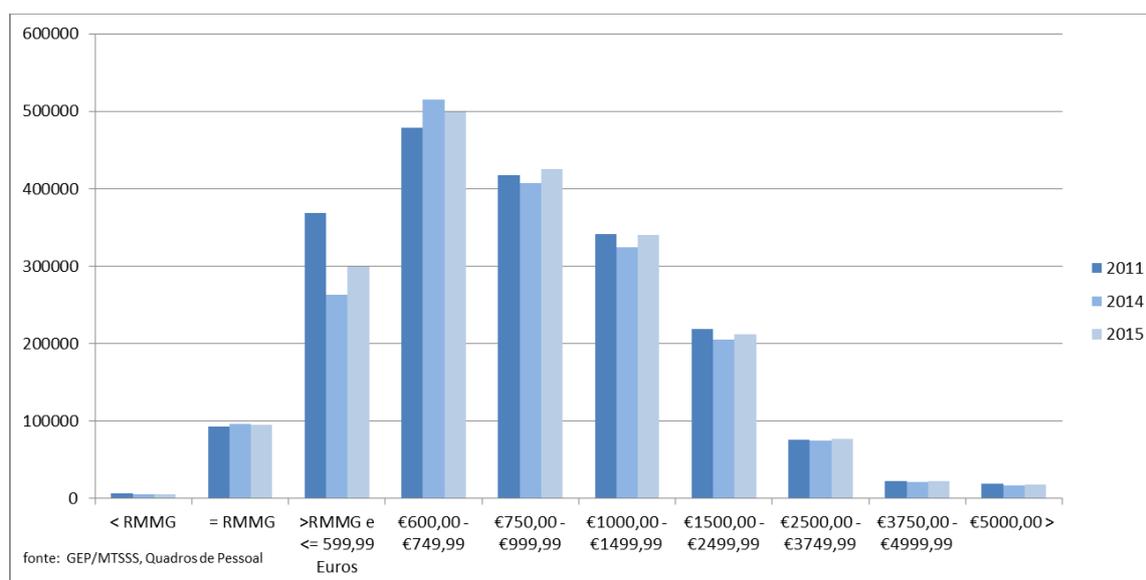
**Tabela 10. Remuneração mensal base e ganho mensal (QP)**

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>remuneração mensal base (euros)<sup>(1)(2)</sup></b>									
<b>média</b>	808,48	846,13	870,34	900,04	906,11	915,01	912,18	909,49	913,93
homens	879,64	920,05	943,94	977,56	985,23	999,85	993,79	985,02	990,05
mulheres	714,62	749,73	775,50	801,81	808,37	814,54	816,21	820,25	824,99
<b>mediana</b>	583,36	600,00	615,50	634,00	641,93	641,93	641,93	641,93	650,00
<b>ganho mensal (euros)<sup>(1)(2)</sup></b>									
<b>médio</b>	965,25	1.010,38	1.036,44	1.076,26	1.084,55	1.095,59	1.093,82	1.093,21	1.096,66
homens	1.068,30	1.115,41	1.141,54	1.185,69	1.196,16	1.213,02	1.209,21	1.203,32	1.207,76
mulheres	829,33	873,39	901,03	937,60	946,69	956,51	958,12	963,12	966,85
<b>mediano</b>	693,00	721,82	740,00	768,38	776,00	783,62	785,45	786,99	790,03

Na figura seguinte observa-se a distribuição dos trabalhadores por escalões de ganho em 2011, 2014 e 2015. Em todas as distribuições verificamos uma assimetria com uma maior concentração dos trabalhadores na aba inferior, próximo da mediana (€ 782 em 2015). É de notar que a composição da distribuição não se altera substancialmente nestes anos, exceto na depleção dos escalões acima dos € 1 000 e abaixo dos € 2 500 e de um aumento da representação do escalão entre os € 600 e os € 749,99. É de salientar que no escalão entre a RMMG e os € 599,99, o número de trabalhadores caiu durante o período em análise.

Finalmente, para 2015 assinala-se que 68% da população recebia até € 999,99, que 45% não ultrapassava o escalão dos € 750 e que os rendimentos superiores a € 5 000 mensais representavam apenas 0,8% da população.

**Figura 6. Trabalhadores por conta de outrem - escalão de remuneração ganho (2011, 2014 e 2015)**



Os elementos apurados através dos Quadros de Pessoal mostram que, entre 2002 e 2015, o número de trabalhadores por conta de outrem (TCO) atingiu um máximo no ano de 2008, caindo para os valores mais baixos do período em análise em 2013. No mesmo período, o ganho mensal mediano demonstrou uma tendência de crescimento, apesar de, a partir de 2013, os acréscimos nominais do ganho mensal serem reduzidos. A análise do ganho mensal por decis da população demonstra que os acréscimos no topo da distribuição foram mais expressivos do que na sua aba esquerda. Ao mesmo tempo, o limiar de baixos salários, que cresceu muito até 2010, se manteve praticamente inalterado nos anos seguintes.

**Tabela 11. Trabalhadores por conta de outrem, ganho mensal mediano e limiar de baixos salários 2002-2015**

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Trabalhadores por conta de outrem</b>	1.938.202	1.937.569	1.979.894	2.081.411	2.093.110	2.153.028	2.171.074	2.082.235	2.073.784	2.038.354	1.910.957	1.890.511	1.928.307	1.991.131
<b>Ganho mensal mediano (euros)</b>	589	607	626	647	667	693	722	740	768	776	784	785	787	790
<b>Ganho mensal - média por decil (euros)</b>														
1.º decil	355	366	375	385	397	413	435	457	489	498	502	502	518	519
2.º decil	409	422	431	442	456	475	497	514	549	559	566	566	581	582
3.º decil	451	466	476	489	504	523	550	567	598	608	614	612	622	623
4.º decil	499	516	528	544	562	582	609	623	654	664	671	669	674	676
5.º decil	556	575	590	608	627	650	680	696	728	737	744	743	745	749
6.º decil	628	650	672	692	714	738	770	789	823	829	836	837	837	841
7.º decil	735	760	786	810	835	865	903	926	962	967	976	976	972	977
8.º decil	908	941	973	1.005	1.033	1.067	1.114	1.145	1.185	1.189	1.203	1.202	1.195	1.199
9.º decil	1.228	1.279	1.322	1.368	1.404	1.450	1.506	1.547	1.590	1.590	1.607	1.607	1.596	1.594
10.º decil	2.426	2.549	2.643	2.748	2.826	2.888	3.040	3.100	3.186	3.205	3.237	3.225	3.194	3.207
<b>Limiar de baixos salários <sup>(2)</sup> (euros)</b>	393	405	417	431	445	462	481	493	512	517	522	524	525	527
<b>Incidência de baixos salários (%)</b>	10,9	11,4	12,3	12,9	12,6	12,7	11,9	10,5	8,2	7,7	7,5	7,6	6,8	6,7
Homens	7,5	7,9	8,2	8,6	8,2	8,4	8,0	7,3	5,9	5,6	5,3	5,5	5,0	5,0
Mulheres	15,8	16,3	18,0	18,8	18,5	18,3	17,0	14,6	11,0	10,4	10,1	10,1	8,9	8,7

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

(1) dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, que auferiram remuneração completa no período de referência (Outubro).

(2) considerado como sendo 2/3 da mediana do ganho mensal, neste exercício.

De acordo com os dados do Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho (IGDT) apresentados na tabela seguinte, verifica-se que, entre 2012 e 2014, a remuneração média mensal base e o ganho médio mensal tiveram sempre variações negativas, sendo 2015 um ponto de inflexão, com um aumento de ambos os indicadores. É de notar que, em abril de 2016, a remuneração média mensal base (€ 957,60) teve uma variação homóloga de 0,7% e que o ganho médio (€ 1 138,70) teve uma variação homóloga de -0,1%.

**Tabela 12. Remuneração de base e ganho médio (Euros)**

	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	abril	outubro										
<b>remuneração de base média</b>	962,9	971,5	950,4	962,4	963,0	958,8	945,8	947,0	950,9	952,7	957,6	n.d.
<b>variação homóloga (%)</b>	4,0	3,1	-1,3	-0,9	1,3	-0,4	-1,8	-1,2	0,5	0,6	0,7	n.d.
<b>ganho médio mensal</b>	1.134,4	1.142,6	1.115,0	1.123,5	1.124,8	1.125,6	1.120,4	1.124,5	1.140,4	1.130,4	1.138,7	n.d.
<b>variação homóloga (%)</b>	2,3	2,2	-1,7	-1,7	0,9	0,2	-0,4	-0,1	1,8	0,5	-0,1	n.d.

Fonte: GEP, MTSSS, Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho (20/02/2017)

Nos últimos anos, assistiu-se a uma crescente desvalorização da negociação coletiva. Os salários convencionais cresceram 0,7% em termos nominais em 2015 e 1,5% em 2016. Estes valores terão uma expressão relativamente baixa ao nível nacional, dada a cobertura (ainda) reduzida das convenções: em 2014 pouco mais de 213 mil trabalhadores estariam cobertos, tendo este indicador crescido para um valor próximo dos 495 mil em 2015 e 608 mil em 2016 – qualquer um destes valores se encontra longe da cobertura alcançada em 2008 (cerca de 1 704 mil trabalhadores).

Os dados referentes à dinâmica da atualização das tabelas salariais publicadas, da responsabilidade da Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), indicam que muitos setores de atividade não têm tido atualização das tabelas salariais e que isso se tem refletido na redução de trabalhadores abrangidos por mecanismos de contratação coletiva, conforme se pode verificar a partir da tabela seguinte.

Tabela 13. Dinâmica da atualização das tabelas publicadas por setores de atividade

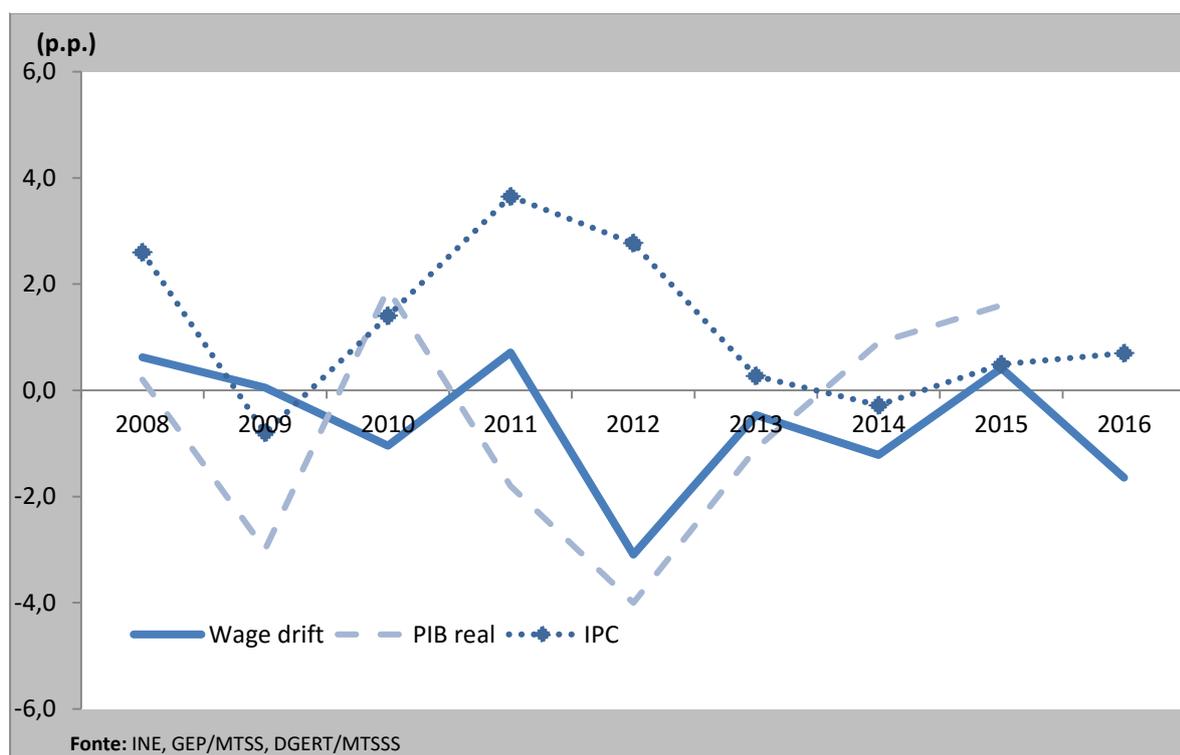
Portugal	2008		2009		2010		2011		2012		2014		2015		2016	
	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)						
<b>TOTAL</b>	<b>1.704.107</b>	<b>3,1</b>	<b>1.303.457</b>	<b>2,9</b>	<b>1.294.570</b>	<b>2,4</b>	<b>1.202.908</b>	<b>1,5</b>	<b>306.187</b>	<b>1,4</b>	<b>213.738</b>	<b>1,0</b>	<b>495.059</b>	<b>0,7</b>	<b>608.457</b>	<b>1,5</b>
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	26.011	3,7	20.133	4,7	28.729	4,0	14.533	1,6	-	-	2.711	0,5	2.937	0,4	-	-
Indústrias extrativas	4.447	3,1	3.370	2,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indústrias transformadoras	579.866	3,5	385.291	3,2	285.692	3,4	344.336	2,2	21.129	1,5	109.341	1,0	190.008	1,0	200.754	2,0
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.840	2,2	11	0,4	-	-
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão e resíduos e despoluição	1.080	2,7	1.659	2,6	-	-	-	-	39	1,2	-	-	114	1,4	-	-
Construção	321.832	3,0	323.235	2,3	331.695	1,9	299.764	0,4	-	-	-	-	104.048	0,5	102.899	2,1
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	290.880	3,0	183.779	2,9	290.947	2,0	171.031	1,8	17.747	1,0	59.365	1,0	39.121	0,6	151.424	1,0
Transportes e armazenagem	17.272	2,4	27.398	3,1	13.317	1,0	6.844	2,3	4.453	1,1	3.184	1,1	16.474	0,6	14.310	1,6
Alojamento, restauração e similares	147.623	-	90.321	2,8	80.859	2,4	118.787	2,0	66.507	2,3	-	-	-	-	69.164	0,8
Atividades de informação e de comunicação	9.914	1,9	11.762	1,7	12.894	1,2	-	-	1.819	0,3	-	-	-	-	416	1,6
Atividades financeiras e de seguros	58.427	2,7	28.339	2,0	36.984	1,6	47.874	1,1	12.314	0,0	-	-	-	-	18.915	0,1
Atividades imobiliárias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Atividades de consultoria, científica, técnica e similares	21.899	2,8	2.275	2,5	2.466	1,8	-	-	1.541	2,2	1.446	0,4	19.955	0,3	1.341	0,9
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	99.367	2,2	37.562	2,9	108.982	1,8	42.510	1,6	72.152	0,9	18.047	0,4	3.261	1,0	1.674	3,1
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	103	0,7	-	-	63	1,9
Educação	13.536	1,7	43.975	2,2	2.788	1,0	46.617	0,2	520	0,8	12.689	0,9	21.515	1,0	13	1,5
Atividades de saúde humana e apoio social	103.825	2,7	72.172	3,2	15.601	1,9	108.070	1,5	107.140	1,5	-	-	19.109	0,8	47.476	0,8
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	4.298	3,0	2.153	2,7	2.587	2,3	2.522	2,2	826	2,5	12	2,6	8	2,1	8	3,9
Outras atividades de serviços	3.830	3,1	1.730	3,1	2.145	2,2	20	1,8	-	-	-	-	-	-	-	-
Zona brancas (trabalhadores administrativos)	-	-	68.303	3,3	78.884	3,0	-	-	-	-	-	-	78.498	0,5	-	-

Fonte: DGERT, Relatório sobre a regulamentação coletiva de trabalho (17/04/2017)

O comportamento do diferencial entre a evolução do ganho e a dos salários convencionais (o denominado *wage drift*) resulta da resposta aos salários pagos pelas empresas aos diferentes fatores de mercado, nomeadamente à fase do ciclo económico, à situação do mercado de trabalho e à inflação.

Os dados indicam que, entre 2008 e 2016, o *wage drift* acompanhou o clima económico, ou seja, foi maioritariamente negativo. No entanto, se em 2015 a evolução do ganho superou os salários convencionais – indicando que as componentes variáveis das remunerações eram mais altas – já em 2016 verificou-se que o aumento dos salários convencionais foi superior ao aumento do ganho, indiciando que os empresários e trabalhadores estão com expectativas de melhoria que o ganho geral da economia ainda não acompanha.

Figura 7. Evolução do wage drift (em pontos percentuais)



### 3. Evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida

Esta secção procura dar uma panorâmica da forma como a RMMG tem evoluído ao longo dos últimos anos, bem como dos trabalhadores abrangidos. Para além disso, são ainda apresentados outros agregados salariais e elencados alguns dos fatores que podem influenciar a evolução da RMMG.

#### 3.1. A Retribuição Mensal Mínima Garantida

Na tabela seguinte apresentam-se os valores, em euros, da RMMG, no período de 2003 a 2017, bem como as respetivas evoluções nominais e reais (deflacionadas pelo índice de preços no consumidor).

Figura 8. Retribuição mínima mensal garantida (entrada em vigor a 1 Janeiro)

Anos	Valores em euros	Evolução anual	
		Nominal	Real
2003 <sup>a)</sup>	356,60 €	2,5	-0,8
2004	365,60 €	2,5	0,1
2005	374,70 €	2,5	0,2
2006	385,90 €	3,0	-0,1
2007	403,00 €	4,4	1,9
2008	426,00 €	5,7	3,0
2009	450,00 €	5,6	6,5
2010	475,00 €	5,6	4,1
2011	485,00 €	2,1	-1,5
2012	485,00 €	0,0	-2,7
2013	485,00 €	0,0	-0,3
2014 <sup>(b)</sup>	Jan	1,2	1,5
	Out		
2015	505,00 €	2,9	2,4
2016	530,00 €	5,0	4,3
2017 <sup>(c)</sup>	557,00 €	5,1	3,4

**Notas:**

(a) O valor aplicável aos Serviços Domésticos, foi de 353,20 €

(b) As variações referentes ao ano de 2014 referem-se a um valor ponderado para o ano.

(c) Valor da evolução anual real, para 2017, tem como base o cenário macroeconómico do PE2017

**Fontes:**

[Diários da República](#)

[Índice de Preços do Consumidor base 2012 \(08/03/2017\)](#)

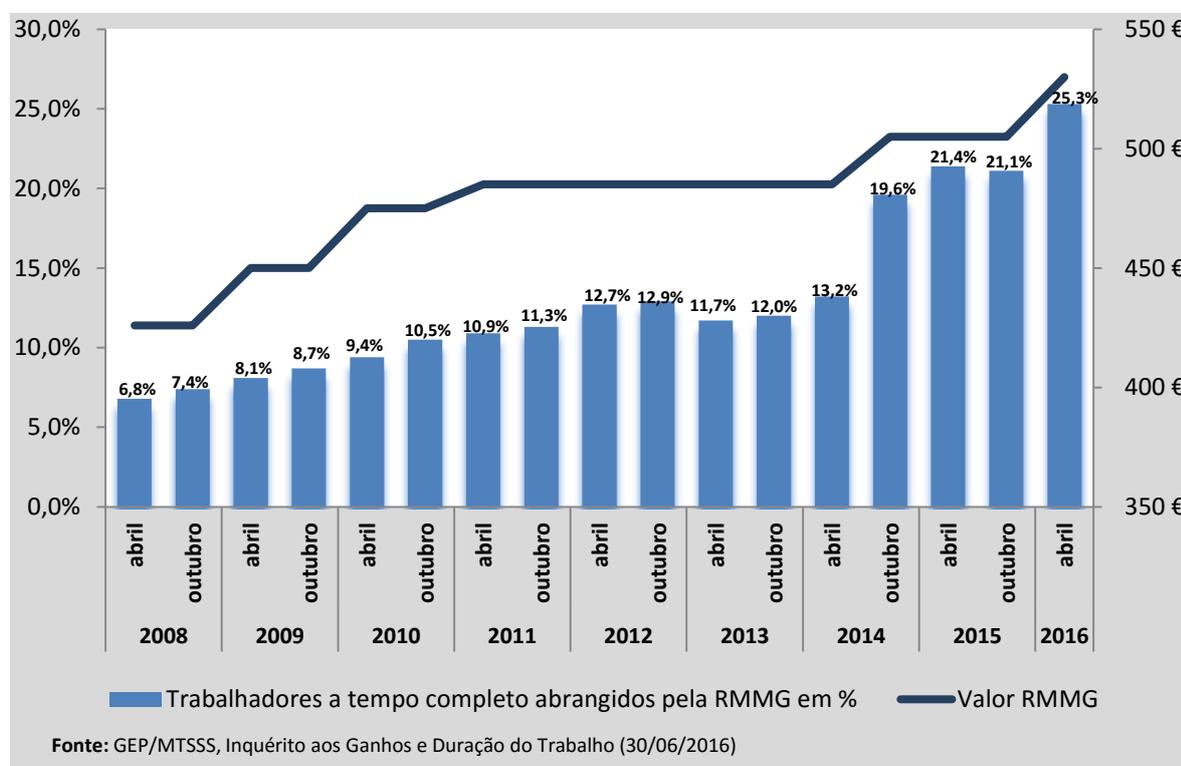
[Plano de Estabilidade 2017-2021 \(abril 2017\)](#)

A RMMG tem tido aumentos nominais anuais desde 2003, com exceção dos anos de 2012, 2013 e parte de 2014. Quanto à variação da RMMG, o comportamento não tem sido constante, registando-se aumentos nos anos de 2007, 2008, 2009 e 2010 (1,9%, 3,0%, 6,5% e 4,1%, respetivamente) e desvalorizações nos três anos seguintes (1,5%, 2,7% e 0,3%).

Em outubro de 2014, o valor da RMMG foi aumentado para € 505, mantendo-se esse montante ao longo de 2015. Já em janeiro de 2016, a RMMG foi fixada nos € 530, no correspondente a um aumento nominal de 5% e a um acréscimo real de 4,3%. A RMMG definida para o ano de 2017 é de € 557, o que equivale a um aumento nominal de 5,1% e a um acréscimo real de 3,4% (tendo em conta o Índice de Preços ao Consumidor previsto no cenário macroeconómico do PE para 2017).

Além da evolução nominal e real do valor da RMMG, importa também aferir o peso dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo abrangidos pela RMMG. De acordo com o IGDT, uma das fontes de informação possíveis para este acompanhamento<sup>16</sup>, observa-se que a proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG tem vindo a crescer progressivamente, acompanhando genericamente as atualizações da RMMG.

Figura 9. Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG



Com efeito, entre abril de 2014 e abril de 2015, na sequência da atualização da RMMG realizada em outubro de 2014, a proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG teve um aumento de 8,2 p.p. (de 13,2% para 21,4%). Mais recentemente, na sequência da atualização da RMMG para € 530, a proporção de

<sup>16</sup> É de referir que o IGDT é um inquérito semestral, realizado junto das unidades locais (estabelecimentos) do território nacional com um ou mais TCO e abrange todos os sectores de atividade económica, com exceção das secções da CAE Rev. 3 A - Agricultura, Produção animal, Caça, Floresta e Pesca; O - Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória; T - Atividades das Famílias empregadoras de pessoal doméstico; U - Atividades dos Organismos Internacionais e outras Instituições Extraterritoriais e das subclasses 68322 - Administração de condomínios; 94910 - Atividades de organizações religiosas e 94920 - Atividades de organizações políticas. São ainda excluídas unidades locais da secção P e Q, que pertencem ao sector público, tais como Centros Hospitalares, os Agrupamentos Escolares, entre outros.

trabalhadores abrangidos chegou aos 25,3% em abril de 2016 (o que representa um aumento homólogo de 3,9 p.p.).

Numa análise por setor de atividade, observa-se que os maiores aumentos ocorreram nos sectores da Fabricação de pasta, papel, cartão e seus artigos, impressão (24,1 p.p. entre abril de 2015 e abril de 2016) e nas Indústrias da madeira, mobiliário, outras (16,8 p.p. entre abril de 2015 e abril de 2016). No entanto, estas subidas são pouco expressivas do ponto do impacto no emprego total, já que estas atividades representam, cada uma, 1% do emprego total (QP2015, GEP/MTSS).

Em abril de 2016, as percentagens mais elevadas de trabalhadores a receber a RMMG verificaram-se nas atividades de Alojamento e Restauração; Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio; Fabricação de têxteis, indústria do vestuário e do couro; Fabricação pasta, papel, cartão e seus artigos, impressão; Indústrias das madeiras, mobiliário, outras – todas com uma prevalência de trabalhadores a receber a RMMG acima dos 35%. As subidas mais expressivas, pelo impacto que têm no emprego total, são as que aconteceram nas Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio, no Alojamento e Restauração e na Fabricação de têxteis, indústria do vestuário e do couro – setores que representam, respetivamente, 9%, 8% e 6% do total de TCO dos Quadros de Pessoal (2015, GEP/MTSS).

No espectro oposto, com as menores prevalências de trabalhadores a receber a RMMG, encontram-se as atividades de Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar; Atividades Financeiras e de Seguros; Atividades de Informação e Comunicação.

Importa notar que a proporção de mulheres a auferir a RMMG é 12,3 p.p. superior à dos homens, sendo que esta tendência se verifica em quase todos os setores de atividade, mas assume particular acuidade nas Indústrias das madeiras, mobiliário, outras, na Fabricação de têxteis, indústria do vestuário e do couro, e na Indústria metalúrgica, fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos.

Em abril de 2016, por comparação com idêntico período de 2015, a proporção de homens a auferir a RMMG teve um aumento 2,8 p.p. e a proporção de mulheres aumentou 5,1 p.p. (ver tabela 9).

**Tabela 14. Trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida por CAE**

Actividades CAE REV. 3	Outubro de 2014			Abril de 2015			Outubro de 2015			Abril de 2016		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
<b>Total</b>	<b>19,6</b>	<b>15,1</b>	<b>25,0</b>	<b>21,4</b>	<b>16,9</b>	<b>26,9</b>	<b>21,1</b>	<b>17,0</b>	<b>26,2</b>	<b>25,3</b>	<b>19,7</b>	<b>32,0</b>
<b>B a N Total de Indústria e Serviços</b>	19,4	15,1	25,8	21,4	16,9	28,2	21,2	17,0	27,6	25,1	19,8	33,1
<b>B</b> Ind. Extractivas	9,1	8,6	14,6	10,5	10,2	12,8	8,1	7,8	11,2	17,8	17,0	24,4
<b>C</b> Ind. Transformadoras	24,8	15,9	37,6	27,2	17,9	41,0	26,2	17,4	39,6	31,6	20,6	48,1
<b>C1012</b> Indústrias alimentares, das bebidas e do tabaco	30,7	21,6	41,0	32,5	24,3	42,2	31,1	22,2	41,6	17,8	17,0	24,4
<b>C1315</b> Fabricação de têxteis, indústria do vestuário e do couro	43,3	25,3	52,9	46,1	27,7	56,6	40,5	23,4	50,9	36,7	25,9	49,4
<b>C163132</b> Indústrias da madeiras, mobiliário, outras	30,4	28,8	34,0	37,7	34,9	44,7	36,4	33,7	43,3	54,5	33,6	66,4
<b>C1718</b> Fabricação pasta,papel, cartão e seus artigos, impressão	15,3	12,8	21,6	13,6	11,1	19,9	17,5	15,9	21,9	37,7	34,5	45,5
<b>C1922</b> Fabricação coque,prod petrol,quimi,farmacía,art borracha	8,4	7,0	11,1	7,6	6,0	10,7	9,8	8,5	12,3	17,5	13,6	27,5
<b>C23</b> Fabricação de outros prod minerias não metálicos	20,6	16,3	31,3	20,8	15,1	35,7	33,3	19,3	70,8	12,0	10,4	15,2
<b>C2425</b> Indústria metal, fabricação prod metálicos,except máq e equipam	13,8	12,2	21,5	15,6	13,9	23,3	14,0	12,6	20,8	21,7	16,4	37,7
<b>C2633</b> Fabricação equip informáticos, equip c prod elect opticos,...	4,7	3,7	6,9	7,1	5,8	10,1	7,4	5,9	10,8	18,9	17,5	25,8
<b>D</b> Electricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar	0,1	0,1	0,0	0,2	0,2	0,0	0,6	0,7	0,0	0,4	0,5	0,0
<b>E</b> Captação, Tratamento e Dist. Água	15,4	16,5	11,5	18,5	19,4	15,4	18,9	19,9	15,5	19,0	20,5	13,8
<b>F</b> Construção	20,8	20,9	19,4	24,9	25,5	20,4	22,7	22,8	21,8	24,8	25,5	19,5
<b>G</b> Comércio por Grosso e Retalho	20,1	16,2	24,6	22,5	17,3	28,6	20,9	17,6	25,0	24,0	20,6	28,4
<b>I</b> Transportes e Armazenagem	6,3	6,3	6,3	9,3	9,4	8,6	11,1	11,0	11,4	12,7	13,7	8,6
<b>H</b> Alojamento e Restauração	25,6	23,0	27,5	29,9	26,7	32,3	34,7	30,1	38,0	35,9	27,8	41,6
<b>J</b> Atividades de Informação e Comunicação	4,6	4,5	4,6	5,0	4,6	5,8	5,3	4,6	6,6	6,6	6,7	6,5
<b>K</b> Atividades Financeiras e de Seguros	1,7	1,2	2,2	1,4	0,5	2,2	1,2	0,6	1,7	2,2	1,7	2,7
<b>L</b> Atividades Imobiliárias	20,6	13,9	25,1	23,6	19,7	26,8	19,9	17,8	21,8	27,4	25,6	28,9
<b>M</b> Atividades de Consultadoria	8,0	6,0	9,6	7,4	5,6	9,0	8,4	7,3	9,4	11,4	9,1	13,3
<b>N</b> Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	24,3	20,0	31,0	24,5	19,3	32,2	26,2	21,5	32,8	36,3	27,7	47,3
<b>P</b> Educação	8,3	4,3	9,8	10,2	4,6	12,1	9,8	8,5	10,2	11,0	3,5	13,8
<b>Q</b> Atividades de Saúde Humana e de Apoio Social	21,4	15,7	22,1	22,3	19,8	22,6	21,4	19,9	21,6	28,5	17,9	29,9
<b>R</b> Atividades Artísticas, De Espectáculos, Desportivas e Recreativas	16,7	13,2	21,0	20,2	15,5	26,3	21,2	15,5	28,9	29,2	25,7	33,6
<b>S</b> Outras Actividades de Serviços	29,4	17,2	34,2	29,0	18,1	33,4	27,4	17,0	31,6	30,2	19,9	34,2

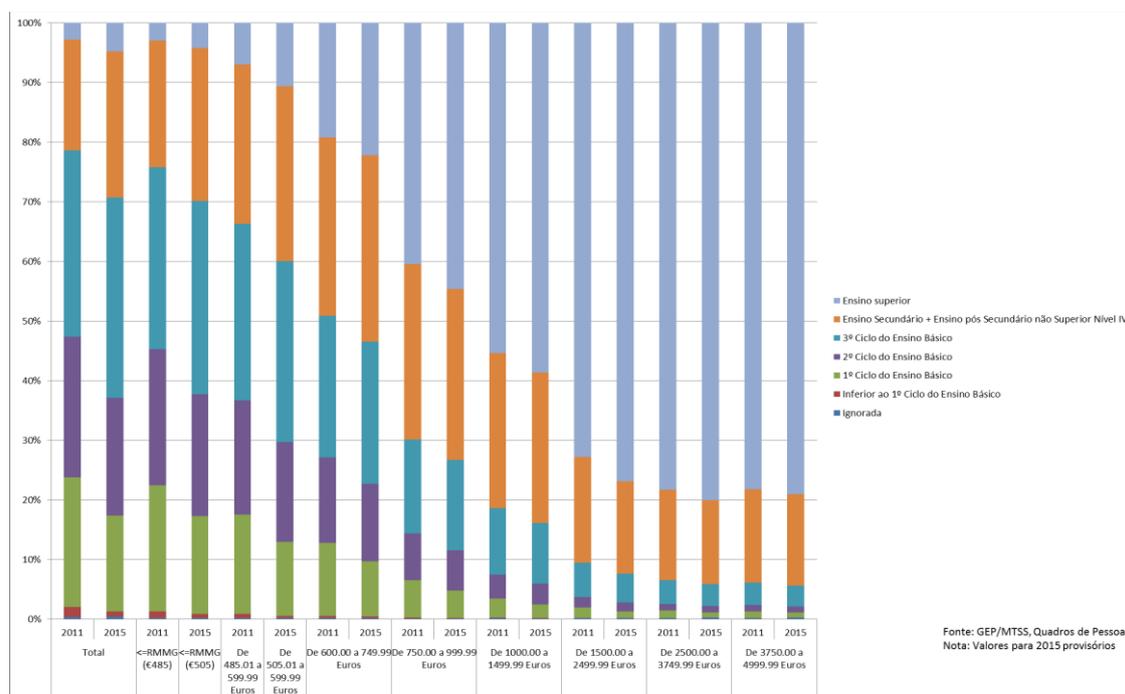
Fonte: GEP, MTSS, Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho (30/07/2016)

Não sendo o IGDT dirigido à atividade agrícola, recorreu-se aos Quadros de Pessoal de 2015 para apurar a proporção de TCO abrangidos pela RMMG, notando-se que dos cerca de 39 mil trabalhadores a tempo completo e com remuneração completa, pouco mais de um terço auferem a RMMG (37%).

No gráfico seguinte analisam-se as habilitações dos trabalhadores por escalão de remuneração base em dois momentos: 2011 e 2015. Como seria de esperar, nos escalões mais altos de rendimento o nível de habilitação equivalente ao Ensino Superior está sobre representado e, da mesma forma, é nos escalões de rendimento mais baixos que encontramos maior percentagem de habilitações mais baixas, nomeadamente ao nível do 1º ciclo do Ensino Básico – esta observação reforça as análises já conhecidas sobre os retornos da educação.

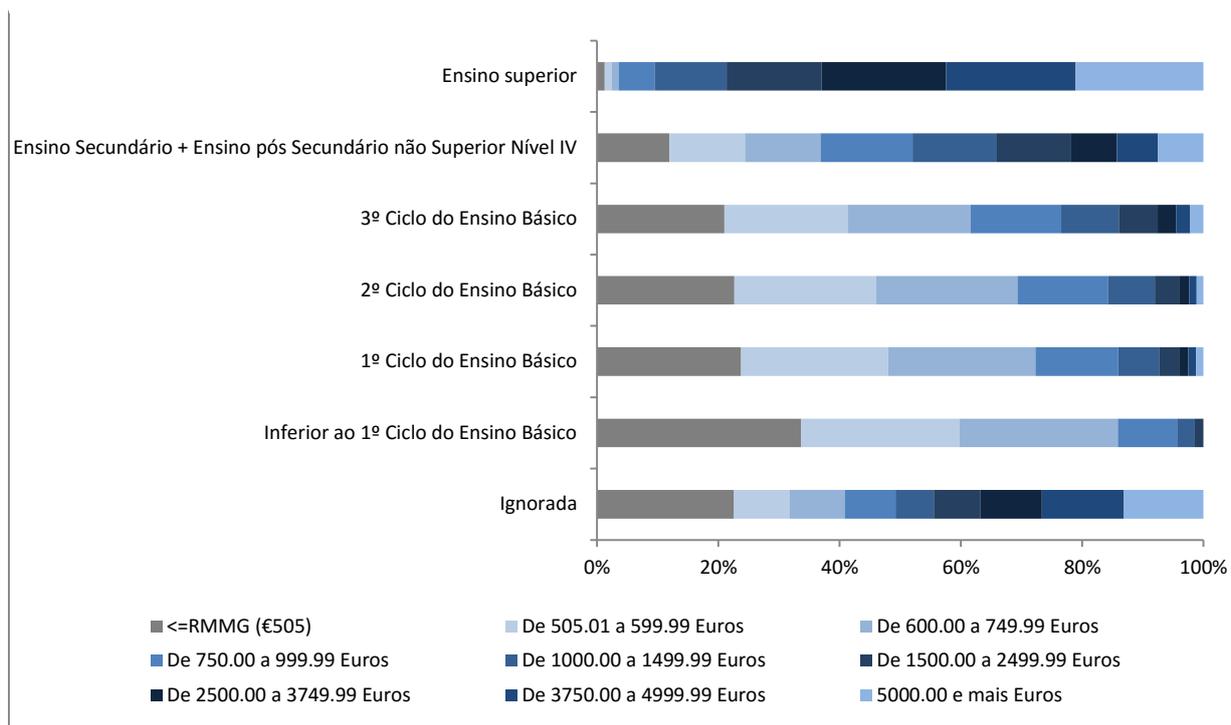
A variação do salário mínimo entre 2011 (€ 485) e 2015 (alteração 2014 para € 505) não parece ter modificado o perfil das habilitações na base da distribuição. Em 2011, 22% dos trabalhadores a auferir o salário mínimo tinham habilitações até ao 1º ciclo do Ensino Básico, proporção que diminuiu para 16% em 2015. No mesmo escalão de rendimento, observou-se uma descida de 4 p.p. na representatividade dos trabalhadores com o 2º ciclo do ensino básico (de 24% para 20%). Por outro lado, verificou-se um aumento da representatividade dos trabalhadores com Ensino Secundário, de 19% para 25%. No entanto, não há evidência de que estas alterações radiquem no aumento do salário mínimo. Por um lado, neste período, registou-se uma melhoria lenta mas progressiva dos níveis de qualificação da população ativa, o que se refletiu, necessariamente, quer na estrutura global do emprego, quer na de cada escalão de rendimento. Por outro lado, o horizonte 2011-2015 compreende na realidade dois períodos temporais distintos: entre 2011 e 2013, um período de aumento significativo da taxa de desemprego (que chegou aos 16,6% em 2013) e, entre 2014 e 2015, um período de recuperação do emprego. Pode aliás colocar-se a hipótese de que uma parte das pessoas com habilitações mais elevada que perderam o emprego no primeiro período, tenham, mais tarde, regressado ao mercado de trabalho com salários mais baixos (note-se que, como referido em secção anterior, houve uma desvalorização real dos salários médios base em 2014, ano em que o emprego começou a recuperar).

Figura 10. Habilitações dos trabalhadores por escalão de rendimento (abril 2015)



A partir dos mesmos dados, foi possível apurar a proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG em cada nível de habilitação, verificando-se, como expectável, que esta diminui à medida que aumenta o nível de qualificação dos trabalhadores.

**Figura 11. Escalões de rendimento por nível habitacional (abril 2015)**



Fonte: IGDG, GEP/MTSSS.

De acordo com os dados constantes na tabela seguinte, o aumento acumulado da RMMG, entre 2011 e 2017 (17,3%), é superior quer à inflação medida pelo IPC do INE (9,3%) quer ao aumento da produtividade (2,6%). No mesmo período, as remunerações por trabalhador decresceram 1,0%, em virtude da crise económica e financeira – é de notar que no período entre 2011 e 2015 as remunerações perderam -3,5%. Assim, com a redução das remunerações e aumento da produtividade houve, consequentemente, uma alteração da repartição funcional em desfavor do trabalho – como aliás notado anteriormente, no ponto sobre produtividade e competitividade.

Tabela 15. Remuneração, RMMG, Produtividade e IPC (var. anual em %)

Anos	Remunerações por trabalhador	RMMG	Produtividade	IPC
2011	-1,8	2,1	0,1	3,7
2012	-3,1	0,0	0,1	2,8
2013	3,6	0,0	1,8	0,4
2014	-1,8	1,2	-0,5	-0,2
2015	-0,3	2,9	0,2	0,5
2016 <sup>(p)</sup>	1,4	5,0	0,1	0,7
2017 <sup>(p)</sup>	1,2	5,1	0,8	1,2
2018 <sup>(p)</sup>	1,2	-	0,9	1,4
<b>2011/2017<sup>(1)</sup></b>	<b>-1,0</b>	<b>17,3</b>	<b>2,6</b>	<b>9,3</b>

**Notas:**

(1) Variação acumulada entre 2011 e 2017.

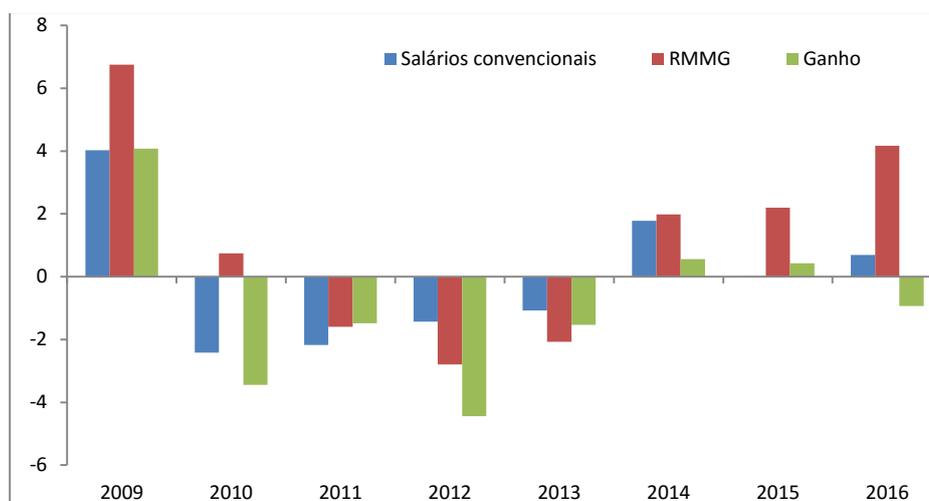
(p) - previsão

Fonte: [Comissão Europeia - Previsões de inverno 2017 \(fevereiro/2017\)](#)

O ganho e as remunerações convencionais apresentam, no período entre 2014 e 2016, uma evolução francamente mais baixa do que a evolução da RMMG, pelo que não se antevê um impacto significativo do aumento do salário mínimo nas médias salariais e nos salários negociados no âmbito da contratação coletiva.

Com o resultado do diferencial destes agregados salariais, verifica-se que mantiveram uma tendência comum. No período pré-crise económica e financeira, a variação era positiva para todos os índices, mas no período seguinte, entre 2010 e 2013, ainda antes do Programa de Assistência Económica e Financeira, os salários convencionais e o ganho começaram a descer, tendo sido acompanhado pelo salário mínimo de 2011 a 2013. A partir de 2014, o ganho e os salários convencionais começaram a apresentar variações positivas, mas muito modestas. Já em 2016, verifica-se que o ganho sofreu uma variação negativa e que as remunerações convencionais tiveram uma ligeira variação positiva, que contrasta com a subida da RMMG.

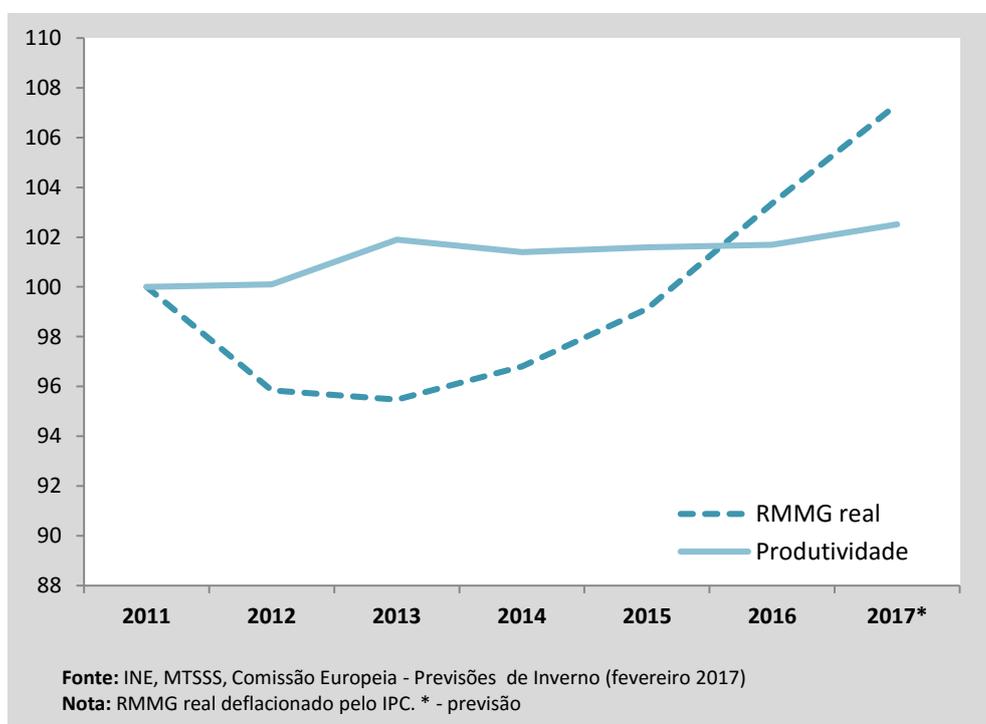
**Figura 12. Diferencial entre evolução real dos Salários convencionais, da RMMG e do Ganho e a evolução da Produtividade (em pontos percentuais)**



Fonte: GEP/MTSS, DGERT/MTSS, INE, Comissão Europeia - Previsões de Inverno

A figura seguinte demonstra que, até 2015, a RMMG real aumentou muito abaixo da produtividade. No entanto, a partir de 2016 a RMMG passar a ganhar valor face a 2011 e ultrapassa também o crescimento da produtividade. De acordo com as previsões para 2017, a RMMG deve manter um crescimento acima da produtividade da economia.

**Figura 13. RMMG Real e Produtividade (2011=100)**

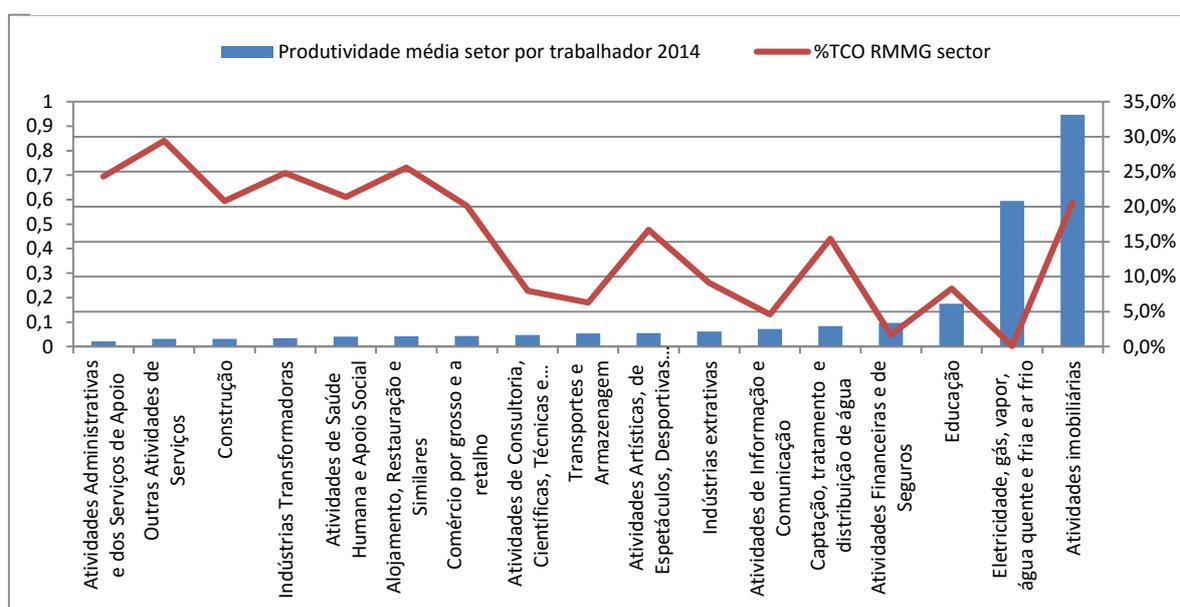


A produtividade média por trabalhador, por setor de atividade, medida pelo rácio entre o Valor Acrescentado Bruto por ramo de atividade a preços correntes (INE) e o número de pessoas ao serviço por atividade económica (QP2014; GEP/MTSS), permite ter uma ideia sobre o comportamento deste rácio para cada um

dos setores da economia, em 2014. Nas sete atividades com menores rácios (Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio; Outras Atividades de Serviços; Construção; Indústrias Transformadoras; Atividades de Saúde Humana e Apoio Social; Alojamento, Restauração e Similares; Comércio por grosso e a retalho), a incidência de trabalhadores a auferir a RMMG é superior a 20%, com exceção das Atividades Imobiliárias, que, apesar de apresentarem o melhor rácio VAB/pessoas ao serviço, tem uma incidência de trabalhadores com RMMG acima de 20%.

Relacionando com os níveis de habilitação, observa-se que os setores com menores rácios de VAB/pessoas ao serviço têm níveis de habilitação até ao 3.º ciclo do ensino básico acima dos 50% (exceto no caso das atividades imobiliárias, onde 57% dos trabalhadores têm habilitações acima do ensino secundário).

Figura 14. Rácio VAB/pessoas ao serviço e incidência de RMMG por sector (2014)



Fonte: INE; GEP/MTSSS.

### 3.2. RMMG, Pobreza, Baixos Salários e Desemprego

A OCDE<sup>17</sup> considera que a existência de um salário mínimo pode ajudar nas políticas de combate à pobreza e que o salário mínimo é uma das ferramentas mais diretas que um governo tem para influenciar os níveis salariais, principalmente nos trabalhadores que estão em piores condições negociais.

O gráfico seguinte relaciona a taxa de trabalhadores em risco de pobreza (Eurostat), a taxa de trabalhadores com baixos salários (GEP/MTSSS), a taxa de risco de pobreza ancorada em 2009 (INE), o limiar de risco de pobreza (INE), o limiar de baixos salários (GEP/MTSSS) e a RMMG.

Como é sabido, a taxa de risco de pobreza, o limiar de risco de pobreza e o limiar de baixos salários são calculados com base no salário mediano, pelo que são medidas relativas e sofrem alterações quando o salário mediano desce, como aconteceu durante os anos do Programa de Assistência Económica e Financeira. Assim, a taxa de pobreza ancorada em 2009 oferece uma visão mais clara do que aconteceu durante os anos da crise, visto que este índice aumentou 8 p.p. entre 2009 e 2013.

<sup>17</sup> OECD 2015, Minimum wages after the crisis: Making them pay.

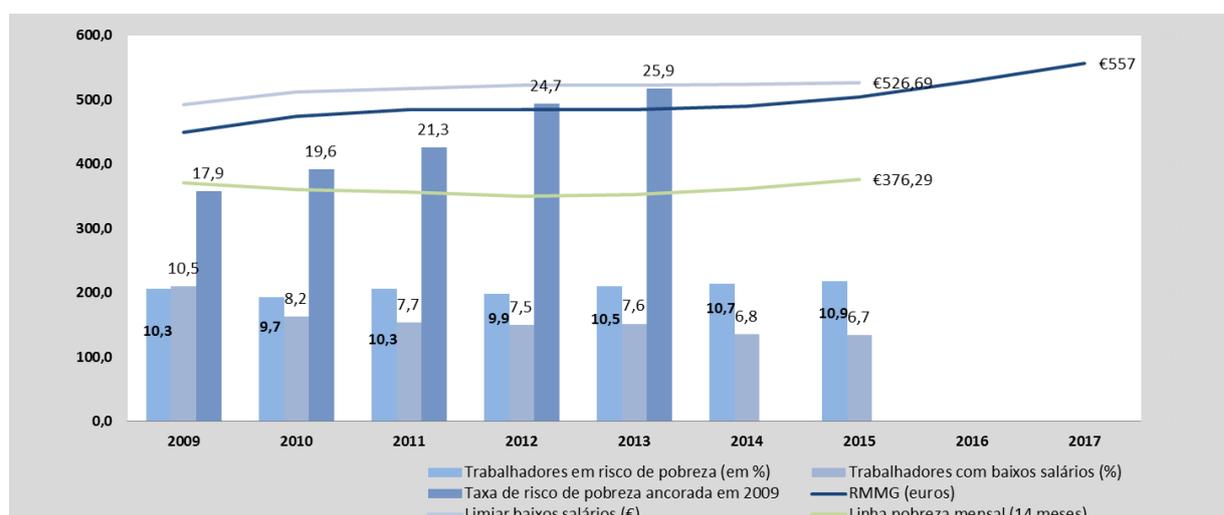
A taxa de pobreza das pessoas com trabalho (Eurostat) manteve-se na ordem dos 10% entre 2009 e 2015, mas a taxa de trabalhadores com baixos salários diminuiu quase 4 p.p. entre 2009 e 2015.

É de relevar que, até 2015, o limiar de baixos salários era superior à RMMG – facto que reforça a tese de que, efetivamente, uma política de aumento do salário mínimo pode ajudar a reduzir a taxa de trabalhadores com baixos salários.

Note-se que a linha de pobreza não parece ter evoluído com o aumento do salário mínimo, sendo esta observação coerente com o observado anteriormente: a linha de pobreza representa 60% do salário mediano e este, tal como os restantes salários da economia, não parecem ser muito afetados pelas subidas da RMMG.

Verifica-se ainda que a linha de pobreza representa entre os 83% a 72% da RMMG ao longo do período em análise, tendo esse hiato sido maior durante entre 2011-2014. Muito embora a pobreza esteja relacionada principalmente com fenómenos de participação no mercado de trabalho por parte dos agregados e pela existência ou não de filhos nesses agregados, a proximidade da linha de pobreza (que é uma medida relativa ao salário mediano) à RMMG indicia que quem recebe o salário mínimo pode estar numa situação próxima da pobreza.

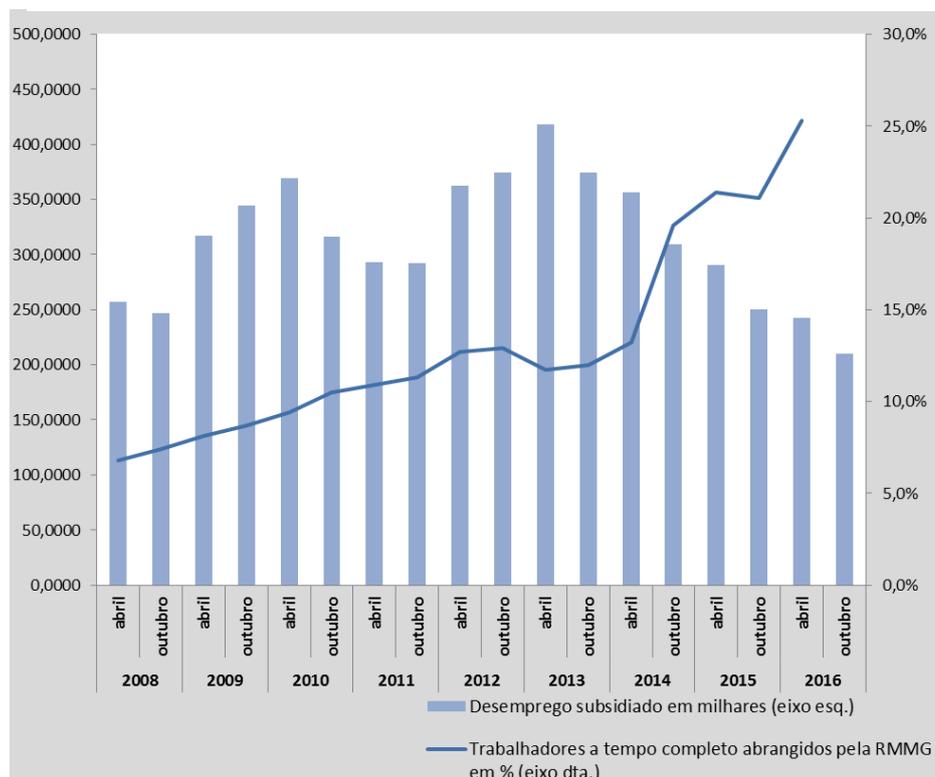
**Figura 15. Trabalhadores em risco de pobreza, Linha de pobreza e RMMG**



Fonte: Eurostat

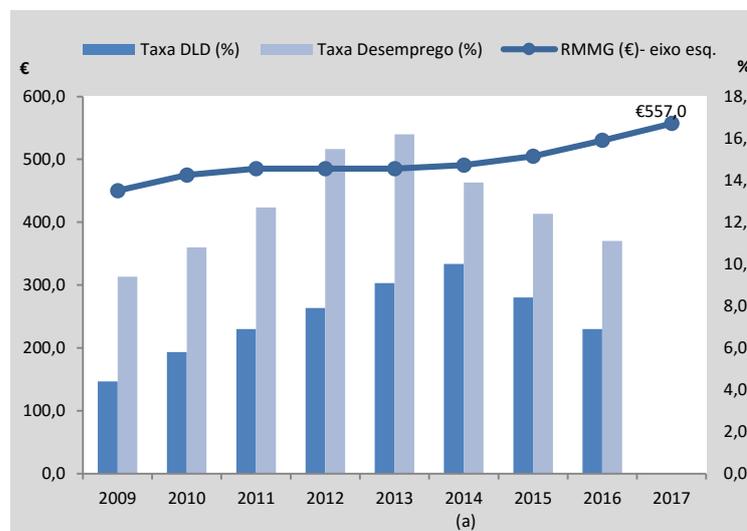
Como notado anteriormente, o número de trabalhadores que recebem a RMMG tem subido desde 2008 e teve uma subida mais acentuada nos últimos dois anos, em resultado do efeito combinado dos aumentos da RMMG e da relativa estagnação dos restantes salários. Importa notar que o aumento do número de trabalhadores a auferir o salário mínimo não parece ter qualquer relação com o desemprego subsidiado, que tem aliás vindo a diminuir (numa primeira fase em resultado da alteração das regras de atribuição em 2013 e, a partir de 2015, pela melhoria do ciclo económico).

**Figura 16. Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG (em % dos trabalhadores a tempo completo) e Desemprego subsidiado (em milhares)**



A figura seguinte mostra a evolução da taxa de desemprego, da taxa de desemprego de longa duração (DLD)<sup>18</sup> e da RMMG entre 2009 e 2017. Não há indícios de que a evolução da taxa de DLD seja vulnerável aos movimentos do salário mínimo, sendo que, em 2015 e em 2016, não obstante o aumento da RMMG a taxa de DLD reduziu – a taxa de DLD estará mais relacionada com o desemprego total na economia do que com o valor da RMMG.

**Figura 17. Evolução da RMMG, da Taxa de Desemprego e da Taxa de Desemprego**



<sup>18</sup> Conjunto de pessoas que se encontram em situação de desemprego há 12 e mais meses.

#### 4. Comparação do salário mínimo em Portugal e na União Europeia

Em janeiro de 2017, o Presidente da Comissão Europeia, Jean-Claude Juncker, declarou que todos os Estados Membros (EM) da União Europeia (UE) deveriam ter um salário mínimo. Essa declaração demonstra a importância que os salários mínimos têm neste momento na UE, principalmente num momento-chave de início de recuperação da Grande Recessão.

Neste ponto do relatório procede-se à comparação internacional entre os níveis de salário mínimo dos EM da UE. Inclui-se, igualmente, uma síntese da informação sobre os métodos de fixação e atualização do salário mínimo nos diferentes EM.

Como é conhecido, o modo de fixação e revalorização dos salários, incluindo do salário mínimo, nos diferentes EM não é uniforme. O papel do Governo e dos parceiros sociais nestes processos, assim como as regras de atualização dos salários mínimos, são muito variáveis. Em geral, após consulta aos parceiros sociais, o valor do salário mínimo é fixado por legislação ou por acordo intersectorial e aplica-se, normalmente, a todos os TCO. Contudo, nalguns casos a atualização está ligada à inflação e responde a um objetivo de valorização do poder de compra, enquanto noutros responde mais a objetivos de competitividade.

Em janeiro de 2017, dos 28 EM, 22 estabeleceram o salário mínimo por via legislativa (*statutory minimum wage*), sendo que seis (Itália, Chipre, Áustria, Dinamarca, Finlândia e Suécia) não dispõem de salário mínimo estatutário – estes países possuem *wage floors* ao nível sectorial estabelecidos por via de acordos coletivos, constituindo o Chipre uma exceção, com o Governo a estabelecer um salário mínimo para determinadas profissões nas quais se considera que os trabalhadores têm posições negociais mais fracas.

EM com SMN estatutário	EM sem SMN estatutário
Bélgica, Bulgária, Croácia, República Checa, Estónia, Alemanha, França, Grécia, Hungria, Irlanda, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Países Baixos, Polónia, Portugal, Roménia, Eslováquia, Espanha, Eslovénia e Reino Unido.	Áustria, Chipre, Dinamarca, Finlândia, Itália e Suécia

Fonte: Eurofound: Statutory minimum wages in the EU 2017

A situação dos salários mínimos na Europa é, assim, marcada por uma forte heterogeneidade, tanto em termos de nível como de critérios de fixação e atualização.

Quanto ao nível do salário mínimo, em termos gerais, podemos distinguir três grupos de países:

1. Entre € 200 e € 500 por mês – Bulgária, Roménia, Lituânia, República Checa, Hungria, Letónia, Eslováquia, Estónia, Croácia e Polónia;
2. Entre € 500 e € 800 por mês – Portugal, Grécia, Malta, Espanha e Eslovénia;
3. Superior a € 1 000 por mês – Reino Unido, França, Irlanda, Alemanha, Bélgica, Países Baixos e Luxemburgo.

Tabela 16. Salário mínimo mensal em euros e PPC, em alguns países da União Europeia (1)

	2008		2015		2016		2017	
	Euros	PPC	Euros	PPC	Euros	PPC	Euros	PPC
<b>Luxemburgo</b>	1.570	1.339	1.923	1.597	1.923	1.596	1.999	1.659
<b>Bélgica</b>	1.310	1.186	1.502	1.382	1.502	1.425	1.532	1.453
<b>Holanda</b>	1.335	1.281	1.502	1.367	1.525	1.408	1.552	1.433
<b>França</b>	1.280	1.155	1.458	1.352	1.467	1.401	1.480	1.415
<b>Irlanda</b>	1.462	1.126	1.462	1.196	1.546	1.266	1.563	1.280
<b>Reino Unido</b>	1.242	1.110	1.379	1.097	1.512	1.147	1.397	1.236
<b>Espanha</b>	700	736	757	820	764	843	826	910
<b>Polónia</b>	313	462	404	719	414	749	425	806
<b>Grécia</b>	794	865	684	800	684	805	684	805
<b>Portugal</b>	497	565	589	721	618	754	650	793
<b>Hungria</b>	272	395	333	591	351	630	412	723
<b>República Checa</b>	300	415	332	524	366	579	407	644
<b>Roménia</b>	139	215	218	413	232	463	275	551
<b>Bulgária</b>	112	228	184	385	215	458	235	501

Notas:

(1) Países ordenados por ordem decrescente do salário mínimo em euros (ano 2017)

Fonte: Eurostat Newsrelease, [minimum wages in the EU](#)

A conversão em paridades de poder de compra (PPC), corrigindo o indicador pelos diferentes níveis de preço em cada país, diminui consideravelmente as disparidades entre os salários mínimos nacionais.

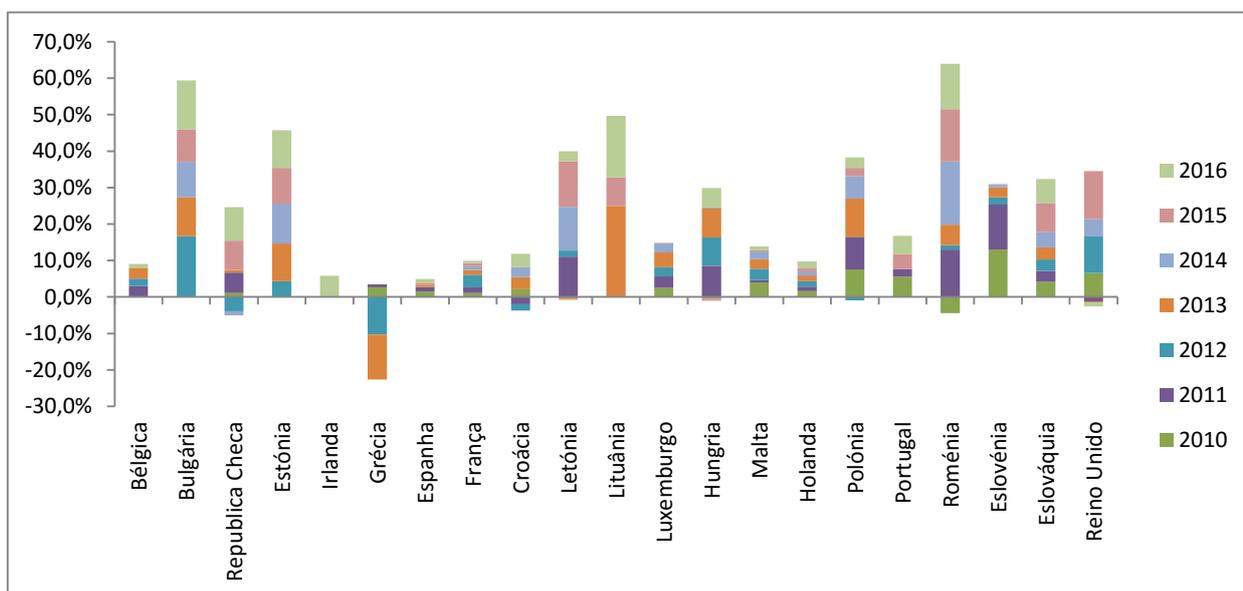
Considerando a conversão em PPC, o desvio entre o país com o salário mínimo mais alto (Luxemburgo) e o salário mínimo mais baixo (Bulgária) passa, em 2017, de 8,2 para 2,6. Da mesma forma, usando os valores em PPC, o Luxemburgo apresentava em 2017 um salário mínimo 1,5 vezes maior do que o português.

Seja qual for a referência usada, Portugal encontra-se invariavelmente entre os países com o salário mínimo mais baixo quer da UE quer da Zona Euro. Aliás, os recentes aumentos do salário mínimo em Portugal não alteram a sua posição relativa (sendo que a posição relativa dos outros países também não tem sofrido muitas alterações ordinais).

As figuras seguintes apresentam as taxas de aumento nominal e real do salário mínimo em alguns países da UE<sup>19</sup>, sendo observável que as subidas mais relevantes ocorreram na Roménia, na Bulgária e na Lituânia. A Grécia teve a maior queda do valor nominal e real do salário mínimo no período estudado.

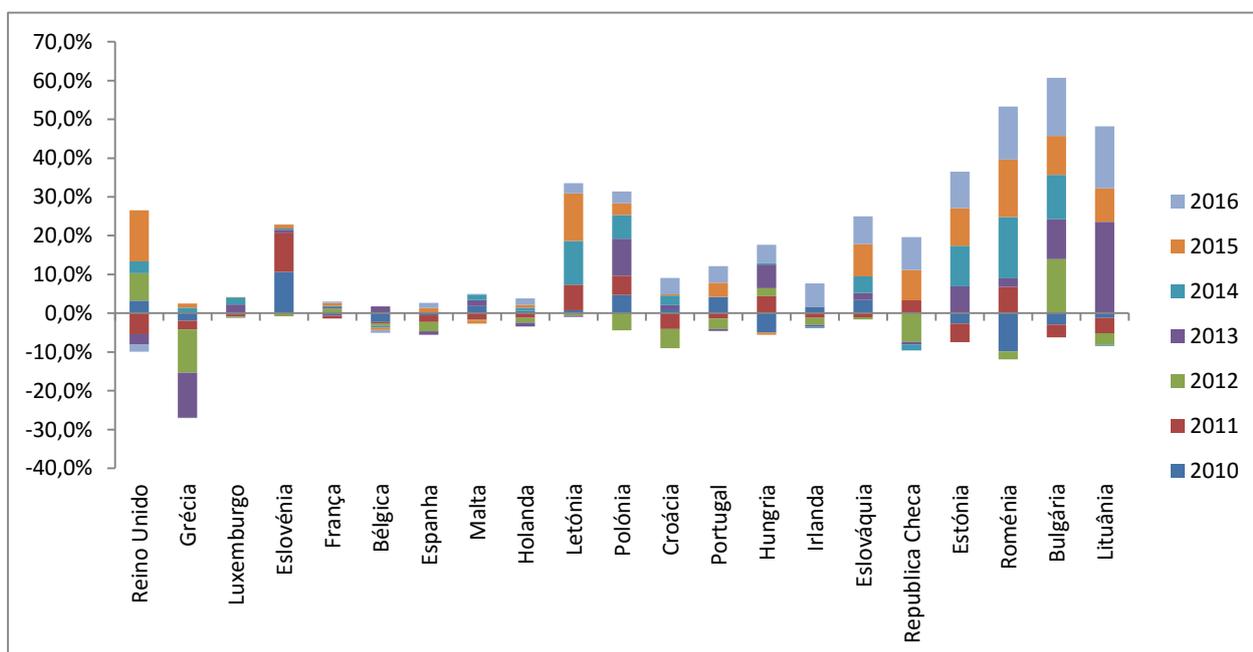
<sup>19</sup> Os países apresentados foram selecionados pela existência de dados para completar a série e pela possibilidade de comparação dos dados. Os países nos gráficos estão ordenados pela variação nominal em 2016.

**Figura 19. Taxas de variação nominal do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário (2009-2016)**



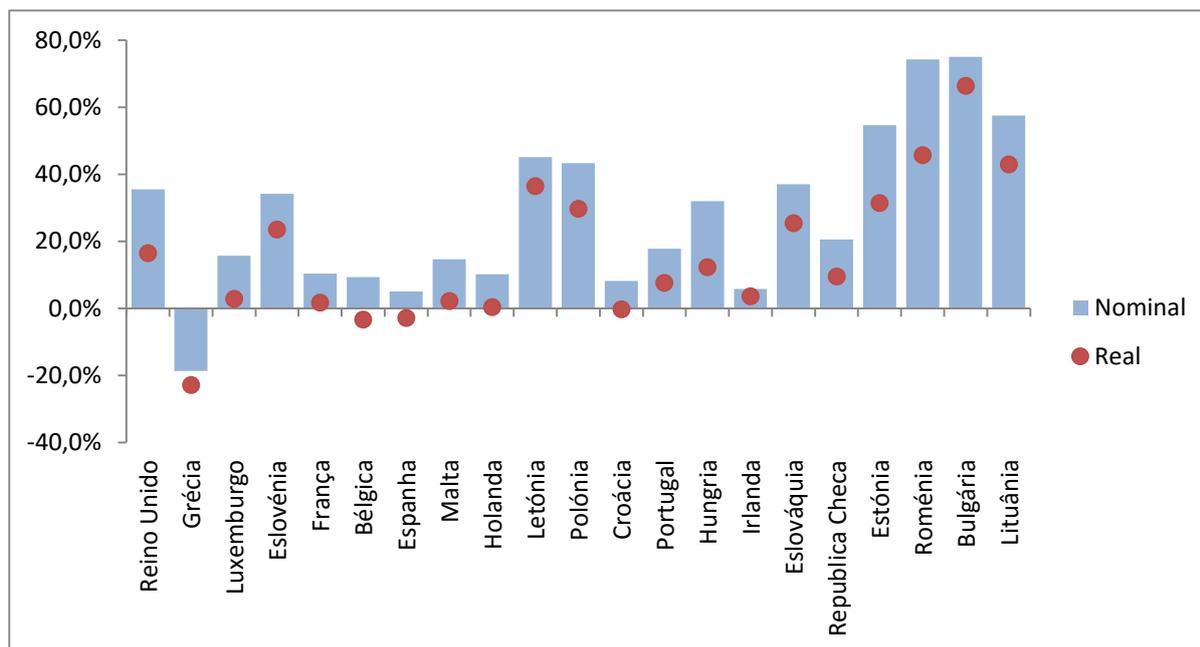
Fonte: Eurostat

**Figura 18. Taxas de variação real do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário (2009-2016)**



Fonte: Eurostat

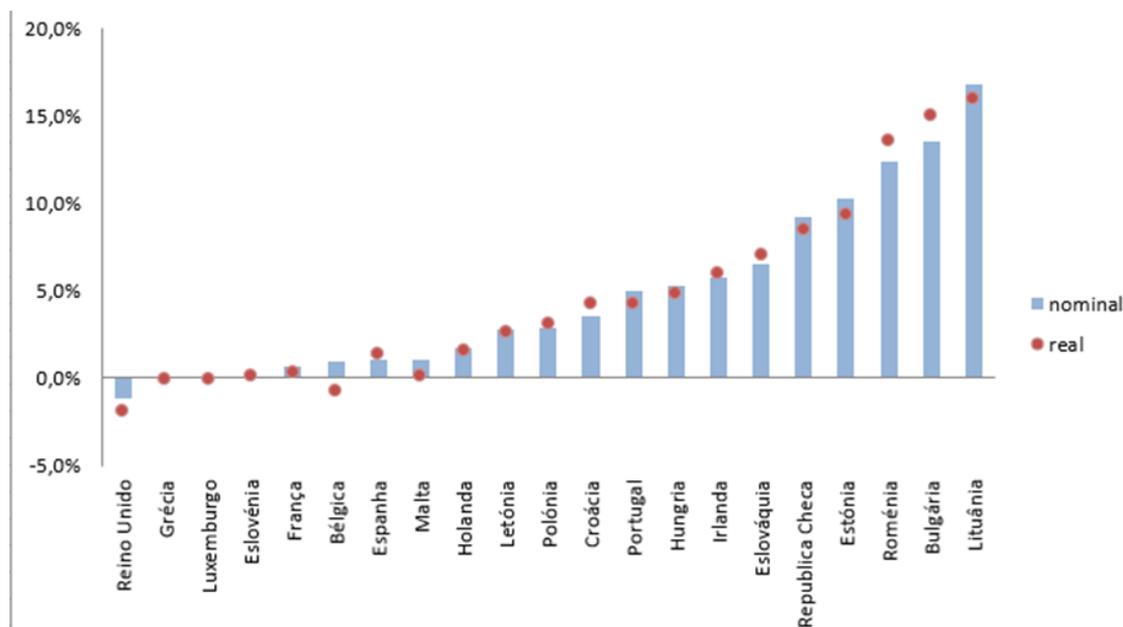
Figura 20. Variação real e nominal acumulada dos salários mínimos nalguns países da UE (2009-2016)



Fonte: Eurostat

Analisando as variações nominais e reais dos salários mínimos entre 1 de janeiro de 2015 e 1 janeiro de 2016, verifica-se que os maiores aumentos nominais e reais ocorreram nos países do Leste europeu, sendo que Portugal se enquadra no padrão intermédio de atualização do salário mínimo.

Figura 21. Variação nominal e real dos salários mínimos em alguns países da UE (2015-2016)



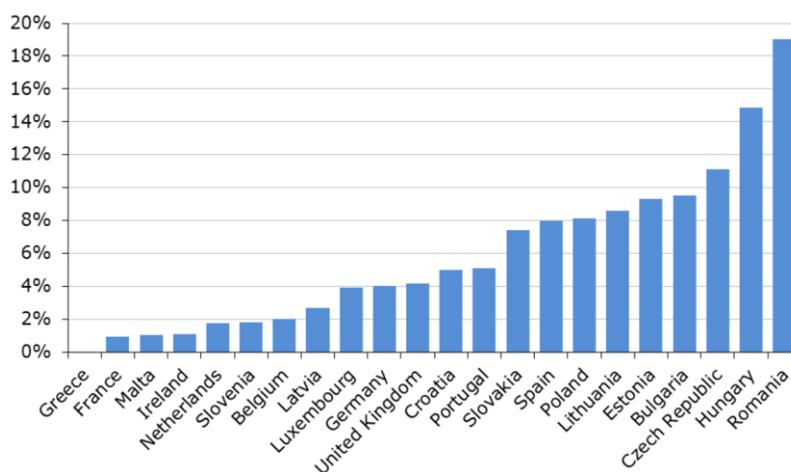
Fonte: Eurostat.

De acordo com o relatório do Eurofound sobre salários mínimos na UE, o crescimento dos salários mínimos acelerou recentemente por comparação com anos anteriores: dos 22 países com salários mínimos estatutários, 15 aplicaram maiores aumentos entre 2016 e 2017 do que entre 2015 e 2016, refletindo uma melhoria generalizada do clima económico no espaço europeu.

Nos aumentos nominais dos salários mínimos realizados no último ano, distingue-se um primeiro grupo com aumentos acima dos 10%, seguido de outro com aumentos entre os 6% e os 10%, sendo que muitos países com os salários mínimos mais baixos da UE estão incluídos nestes primeiros dois grupos. Pode observar-se depois um grupo com aumentos entre os 3% e os 6%, onde se inclui Portugal, juntamente com o Luxemburgo, a Alemanha, o Reino Unido e a Croácia. Finalmente, há um grupo com aumentos entre 1% e 3%, onde estão representadas a França, a Irlanda, a Holanda e a Bélgica, entre outros países. À margem destes grupos, encontra-se a Grécia, que não aumentou o seu salário mínimo.

Tendo em conta este quadro, verifica-se que o crescimento do salário mínimo entre 2016 e 2017 em Portugal está em linha com um movimento de aumento dos salários mínimos em toda a Europa, conforme observável na figura abaixo.

**Figura 22. Aumento nominal do salário mínimo nos países da EU, em 2017**

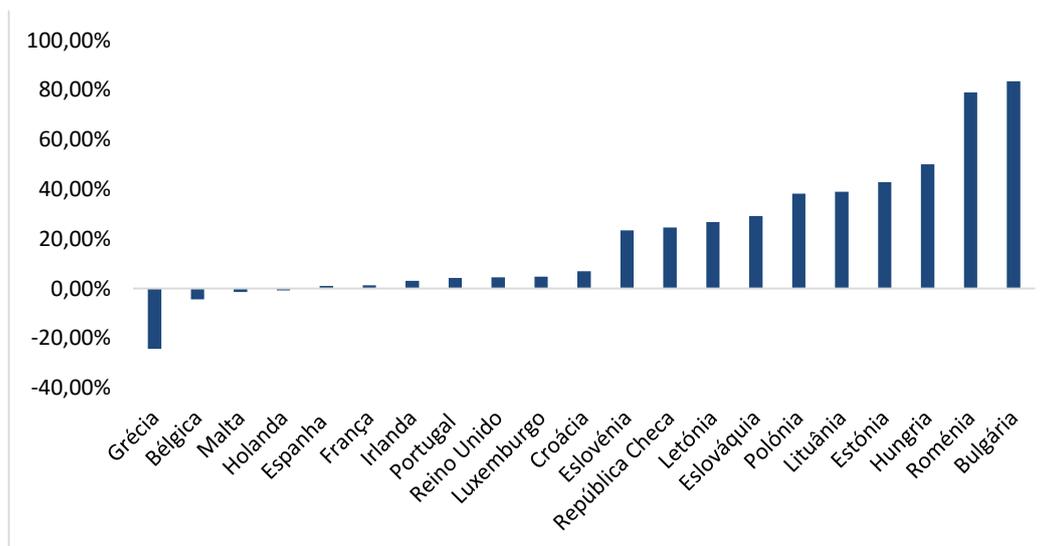


Fonte: Statutory minimum wages in the EU 2017, Eurofound<sup>20</sup>

<sup>20</sup><https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2017>

A figura seguinte apresenta a variação acumulada do salário mínimo em termos reais para os países da UE entre 2010 e 2017 e mostra que, genericamente, ocorreu um movimento de acréscimo real dos salários mínimos nos últimos sete anos. Os aumentos mais significativos ocorreram na Bulgária, na Roménia, na Hungria e na Estónia. Portugal, assim como a Espanha, a França, a Irlanda, o Luxemburgo e o Reino Unido apresentaram alterações entre os 1% e os 5%. A Grécia, onde o salário mínimo foi reduzido em termos nominais nos últimos anos, apresenta a maior queda real do salário mínimo (24,3%).

**Figura 23. Alteração no salário mínimo em termos reais entre 1 jan 2010 e 1 jan 2017**



Fonte: Statutory minimum wages in the EU 2017, Eurofound.

Para ajuizar o efeito de um aumento do salário mínimo sobre distribuição salarial na sua parte inferior usa-se, habitualmente, o indicador denominado “índice de *Kaitz*”. Este indicador relaciona o salário mínimo com a média ou mediana da distribuição salarial dos trabalhadores a tempo completo, entendendo-se que quanto mais próximo este índice estiver da unidade, maior será o impacto de um aumento do salário mínimo sobre os salários do grupo considerado.

Importa notar que o índice de *Kaitz*, ou o rácio entre o salário mínimo e o salário mediano, constitui um indicador de robustez questionável, sobretudo na comparação internacional, uma vez que os países têm diferentes metodologias na medição dos salários medianos (OIT, 2015), mas também porque, no caso específico de Portugal, a relação entre o SMN e a mediana é condicionada à partida por uma elevada concentração de trabalhadores na aba inferior da distribuição salarial, que posiciona a mediana num nível relativamente baixo (e muito inferior ao salário médio).

Assim, mesmo com um dos salários mínimos mais baixos da União Europeia, o índice de *Kaitz* apresenta valores atípicos no caso português, muito acima do padrão europeu – não por o salário mínimo ser demasiado elevado, mas sim porque uma grande parte dos trabalhadores têm salários muito baixos. Com efeito, se Portugal fica fora do padrão europeu na comparação entre salário mínimo e salário mediano, o mesmo não acontece na comparação com o salário médio, em que a posição do país é semelhante à de muitos dos outros. Isto deve-se ao facto do ganho médio estar relativamente distante do ganho mediano, devido à dispersão salarial existente na metade superior da distribuição.

De facto, Portugal já apresentava, em 2005, um valor do índice de *Kaitz* que se inseria a meio da tabela dos países europeus. O índice aumentou consistentemente desde então, atingindo, em 2014, o valor de 0,395. A ausência de um dinamismo salarial generalizado no mercado de trabalho nacional na última década aliada aos aumentos da RMMG terá proporcionado este incremento do índice de *Kaitz*.

Figura 24. Índice de Kaitz - Proporção do Salário Mínimo no Ganho Médio e Mediano

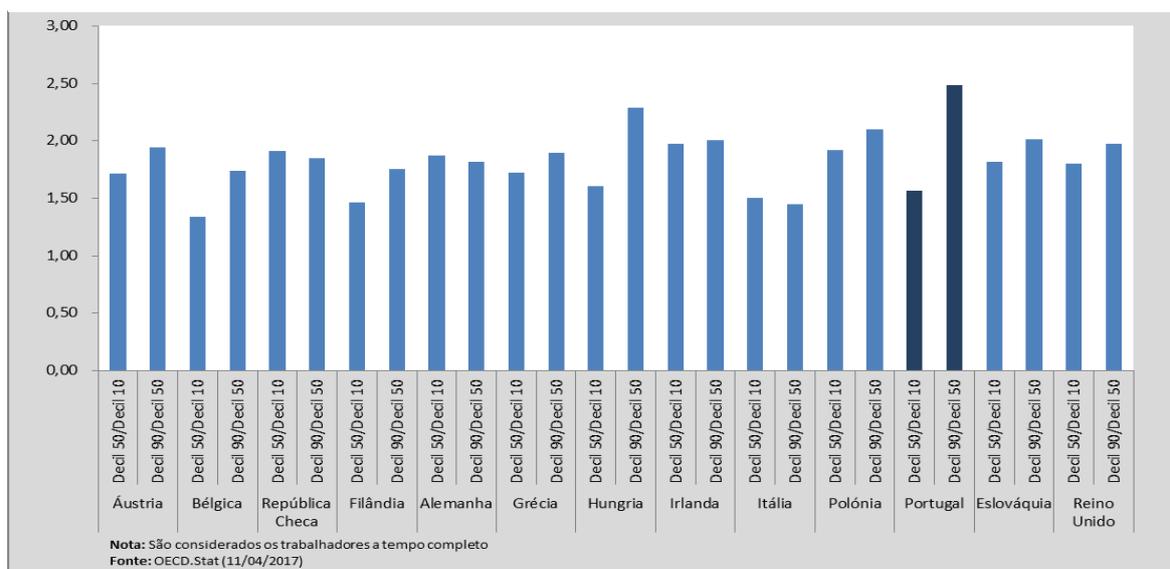
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bélgica	Média	0,44	0,43	0,43	0,44	0,44	0,43	0,43	0,43	0,44	0,42	0,42
	Mediana	0,51	0,50	0,50	0,51	0,52	0,51	0,51	0,51	0,52	0,49	0,49
Rep. Checa	Média	0,36	0,36	0,35	0,33	0,32	0,32	0,31	0,31	0,31	0,32	0,33
	Mediana	0,41	0,42	0,41	0,38	0,38	0,38	0,37	0,36	0,37	0,37	0,39
França	Média	0,54	0,51	0,51	0,51	0,51	0,50	0,50	0,51	0,51	0,51	0,50
	Mediana	0,67	0,63	0,63	0,63	0,63	0,62	0,62	0,63	0,63	0,63	0,62
Grécia	Média	0,31	0,31	0,31	0,33	0,33	0,38	0,36	0,30	0,31	0,32	0,32
	Mediana	0,45	0,45	0,46	0,48	0,48	0,48	0,52	0,44	0,46	0,47	0,47
Irlanda	Média	0,46	0,44	0,45	0,44	0,39	0,38	0,37	0,38	0,37	0,37	0,37
	Mediana	0,54	0,52	0,53	0,52	0,47	0,44	0,43	0,43	0,43	0,45	0,44
Luxemburgo	Média	0,45	0,45	0,46	0,45	0,46	0,46	0,47	0,47	0,47	0,45	0,45
	Mediana	0,52	0,54	0,55	0,54	0,55	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56	0,55
Holanda	Média	0,41	0,42	0,42	0,42	0,42	0,41	0,40	0,40	0,40	0,39	0,38
	Mediana	0,46	0,50	0,49	0,49	0,50	0,47	0,47	0,47	0,47	0,46	0,46
Polónia	Média	0,34	0,34	0,32	0,35	0,37	0,37	0,37	0,39	0,40	0,41	0,41
	Mediana	0,42	0,42	0,40	0,43	0,46	0,45	0,45	0,48	0,50	0,51	0,51
Portugal	Média	0,33	0,33	0,33	0,33	0,34	0,36	0,36	0,36	0,36	0,39	0,41
	Mediana	0,46	0,47	0,48	0,49	0,50	0,53	0,53	0,52	0,52	0,55	0,57
Eslováquia	Média	0,35	0,35	0,35	0,34	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,35	0,37
	Mediana	0,43	0,45	0,44	0,43	0,45	0,46	0,46	0,45	0,46	0,45	0,47
Espanha	Média	0,30	0,31	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,31	0,31
	Mediana	0,37	0,39	0,39	0,39	0,39	0,38	0,38	0,38	0,38	0,37	0,37
Reino Unido	Média	0,37	0,37	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,39	0,39	0,40	0,41
	Mediana	0,45	0,45	0,47	0,46	0,46	0,46	0,47	0,47	0,47	0,48	0,49
Roménia	Média	0,32	0,28	0,26	0,30	0,32	0,32	0,33	0,33	0,35	0,37	0,39
	Mediana	0,39	0,37	0,34	0,39	0,41	0,43	0,47	0,46	0,48	0,51	0,54

Nota: Índice de Kaitz: Salário Mínimo em relação à média e mediana do ganho dos trabalhadores a tempo completo

Fonte: OECD.Stat (11/04/2017)

Com efeito, como se pode verificar através da figura seguinte, Portugal apresenta uma distribuição salarial atípica, caracterizada por uma forte compressão salarial na primeira metade da distribuição, medida pelo rácio entre o decil 50 e decil 10, e a mais elevada desigualdade na segunda metade da distribuição salarial da Europa, aferida pelo rácio entre o decil 90 e o decil 50. Esta distribuição salarial (extrema quando comparada com os outros países europeus) significa que a desigualdade salarial em Portugal é muito elevada – facto consistente com o valor do índice de Gini para Portugal (33,9 em 2015, de acordo com o INE) – e que essa desigualdade não radica nos salários mais baixos e médios, mas sim no topo da distribuição, que apresenta salários muito superiores e que provocam uma grande dispersão salarial.

Figura 25. Dispersão Salarial (rácios entre decis) - 2014



É ainda de referir que, em diversos EM, existem valores diferenciados em função de determinados públicos e/ou em situações excecionais.

Os mecanismos para a fixação dos salários mínimos são diferenciados entre os vários EM, podendo ser caracterizados através de três dimensões:

1. Papel do Governo e de outros atores;
2. Frequência e calendarização da atualização;
3. Critérios a considerar na atualização.

No que respeita ao primeiro item, o quadro seguinte mostra a variedade de situações nos diferentes EM. Como se observa, as decisões sobre os níveis do salário mínimo podem resultar de negociações bilaterais entre os Parceiros Sociais, de acordos tripartidos ou, ainda, de decisões unilaterais do Governo. Em alguns EM, a indexação aos preços ou aos salários ou a ambos constituem o elemento dominante.

Figura 26. Papel do Governo e de outros atores no processo de decisão

	Government	Tripartite	Social partners	Independent expert committee	Indexation
Belgium					B
Bulgaria					
Croatia					
Czech Republic*	U				
Estonia	D		N		
France****	D			N	B
Germany				N	
Hungary					
Ireland	D	N	N	N	
Latvia	N	N	N		
Lithuania		B			
Luxembourg**	D				B
Malta					B
Netherlands					B
Poland	U				N
Portugal***	N + D	N	N		
Romania	D	D			B
Slovakia	D	N	N		
Slovenia	D		N		
Spain	U		N		
UK				N	

	Was not involved at all
	Was not able to agree on a level of minimum wage
	Was consulted about the level
	Brought the final level into effect
N	Provided a non-binding recommendation
B	Provided a binding recommendation
D	Decided the final level taking into account recommendations of other players
U	Decided the final level unilaterally

Fonte: Eurofound 2017: Statutory minimum wages in the EU 2017.

Em seis EM (identificados abaixo), as atualizações do salário mínimo são orientadas pela indexação dos preços, dos salários ou de ambos. Também é possível introduzir mudanças discricionárias sobre as variáveis consideradas para a indexação.

O papel específico dos diferentes atores pode incluir diferentes variantes e combinar processos de negociação e processos de consulta. Para além da negociação ou da consulta tripartida, podem existir soluções apoiadas por comissões de peritos de natureza distinta, com decisão final do Governo.

### **Bélgica**

Na Bélgica, a indexação aos preços no consumidor é o elemento chave para a atualização do salário mínimo, mesmo se as modalidades exatas variem entre os acordos coletivos de nível sub-nacional. As convenções coletivas de trabalho estabelecidas ao nível das comissões paritárias contêm disposições que determinam as bases gerais para o cálculo. As convenções coletivas de trabalho não se produzem com uma regularidade pré-determinada e terão que considerar uma indexação automática ao IPC, ou seja, um elemento fixo que é atualizado anualmente. Os salários mínimos são estabelecidos numa base horária e mensal, sendo que até aos 21 anos, é paga apenas uma percentagem do salário mínimo. É utilizado um índice específico de preços no consumidor – *health index* – que exclui itens como o tabaco, álcool, petróleo, gásóleo e o impacto dos impostos nos produtos energéticos. Este regime, chamado a “Lei de 1996”, está a ser revisto e deverá ser alterado entre 2017 e 2018.

### **França**

O salário mínimo francês (SMIC – *salair minimum interprofessionnel de croissance*) é, automaticamente, atualizado em 1 de janeiro de cada ano seguindo um fórmula fixa legal que se baseia, por um lado, na inflação medida para os 20% dos agregados familiares mais pobres e, por outro, na metade dos ganhos de poder de compra do salário horário médio dos operários e empregados. Se, durante o ano, o índice de preços ao consumidor atingir um aumento de, pelo menos, 2% em relação ao índice observado no momento em que foi estabelecido o montante final do salário mínimo, ele é automaticamente aumentado nas mesmas proporções. O Governo pode ainda atualizar o salário mínimo ao longo do ano, na sequência de pareceres (sequenciais) de grupos de peritos independentes e pela Comissão tripartida de negociação coletiva (*La Commission Nationale de La Négociation Collective - CNNC*). O Governo também pode apresentar o seu próprio relatório a esta Comissão. O salário mínimo em 2017 traduziu-se num aumento de 0,93% em relação ao do ano anterior, seguindo a recomendação dos peritos. Adicionalmente, se uma convenção coletiva aplicável à empresa prever um salário mínimo convencional superior ao SMIC então o trabalhador deverá ser pago pelo convencional, aplicando-se o princípio mais favorável ao trabalhador. Existe um prémio de atividade para os trabalhadores que ganham entre um quarto e um terço do SMIC. Este é pago pela CAF depois de 2016. O montante varia em função da percentagem do SMIC. Uma PME que recrute um trabalhador cujo salário não ultrapasse 1,3 do SMIC pode, atualmente, beneficiar de um apoio à contratação até 31 de dezembro. Esta ajuda pode ir até 4 000 euros em 2 anos, sendo também atribuída em caso de contratação de um CDI e CDD. Existem, ainda, os denominados processos não institucionalizados de fixação do salário mínimo, quando os Governos determinam o ajustamento do mesmo sem qualquer obrigação formal de negociação e/ou de consulta, como acontece, por exemplo na República Checa e na Bulgária. O quadro seguinte apresenta uma sistematização dos critérios considerados no processo de fixação dos salários mínimos nos diferentes Estados Membros.

### **Luxemburgo**

A indexação é feita em relação a um índice de preços no consumidor (que é desencadeado quando a inflação atinge 2,5%). Por lei, todos os salários (sectores público e privado) estão sujeitos a indexação. De dois em dois anos, o Governo informa sobre as mudanças observadas nas condições económicas globais e nos rendimentos e, com base nisto, pode propor o aumento do nível do salário mínimo. A lei não estabelece um papel para os Parceiros Sociais nesta decisão.

### **Malta**

Malta tem um sistema particular de indexação salarial: todos os anos o Governo emite a *national standard order*, aumentando todos os salários, incluindo o salário mínimo, num montante absoluto. Este aumento fixo conhecido como COLA – *cost-of-living adjustment* reflete a mudança no índice de preços de retalho aplicado a um salário base de referência, que é um pouco superior ao salário mínimo. O montante exato do salário mínimo é estabelecido pelo Governo, após recomendação do Conselho de Relações de Trabalho (que inclui representantes do Governo, bem como Parceiros e peritos independentes).

### **Holanda**

A indexação é feita relativamente ao aumento do salário médio verificado nos acordos coletivos assinados recentemente, tendo lugar duas vezes por ano (1 de janeiro e 1 de julho). Todavia, existe a possibilidade de não atualizar o nível do salário mínimo se a revisão do salário mínimo originada pelo aumento médio dos salários nas convenções coletivas for considerada demasiado elevada, com o risco de conduzir a um aumento do desemprego, ou se o aumento levar a maiores despesas com prestações sociais indexadas ao salário mínimo, com o risco de aumento dos impostos ou contribuições para garantir o financiamento de benefícios mais elevados.

### **Eslovénia**

O salário mínimo é ajustado, anualmente, com base no IPC do ano anterior. O montante exato do salário mínimo é determinado pelo Ministro do Trabalho, após consulta aos Parceiros Sociais.

Segue-se depois um grupo de três países em que a determinação dos aumentos do salário mínimo é proposta por um grupo de peritos.

### **Alemanha**

Em 1 de janeiro de 2015, foi criado, pela primeira vez, na Alemanha um salário mínimo por lei (*Mindestlohngesetz*), cuja atualização é bianual. Na mesma lei, foi instituída uma comissão consultiva (*Mindestlohnkommission*), renovada de cinco em cinco anos, e constituída por representantes dos Parceiros Sociais, académicos e um presidente. Os elementos da comissão não são remunerados e não respondem perante terceiros pelas suas posições e seus contributos no decorrer dos trabalhos desta comissão. Esta comissão elabora recomendações, não vinculativas, para tomada de decisão do Governo referente à questão do salário mínimo. A comissão elaborou a recomendação, em junho de 2016, para aumentar o salário mínimo alemão para 8,84 euros, em janeiro de 2017. A comissão, no seu relatório, justifica a respetiva proposta de aumento do salário mínimo exclusivamente com base no ritmo de crescimento dos salários convencionais (índice dos salários convencionais publicado pelo instituto nacional de estatística alemão). Assim foi a evolução dos salários negociados pelos parceiros sociais a referência escolhida para a atualização do salário mínimo, uma vez que, segundo a comissão são os parceiros sociais que melhor conhecem a realidade económica (microeconómica) que suportem eventuais aumentos salariais. A comissão propôs a revalorização do salário mínimo de dois em dois anos, tendo por base os respetivos efeitos na competitividade. O Governo aceitou essa recomendação no outono de 2016, dando-lhe força legal a partir de 1 de janeiro de 2017.

### **Irlanda**

Em 2015 foi legalmente (*National Minimum Wage Act*) criada uma comissão especializada (*Low Pay Commission*) para apoiar o Governo nas questões do salário mínimo. Esta comissão é composta por representantes dos Parceiros Sociais, académicos e outros especialistas e elabora, anualmente, uma recomendação não vinculativa para tomada de decisão do Governo. A comissão elaborou a recomendação em julho de 2015 para o ano de 2016. Esta teve em conta a evolução dos ganhos/salários, a distribuição salarial/de rendimentos em relação à mediana, a taxa de câmbio, a evolução do desemprego/emprego, o custo de vida, o comportamento da produtividade e competitividade nacional (comparação com Reino Unido e Irlanda do Norte). O Governo irlandês aceitou essa recomendação aumentando o salário mínimo para 9,15 euros a 1 de janeiro de 2016 e 9,25 euros a 1 de janeiro 2017.

### **Reino Unido**

Desde 1998 existe uma comissão consultiva (*Low Pay Commission*) que elabora, com seis meses de antecedência em relação à periodicidade de atualização do salário mínimo, recomendações não vinculativas para o Governo sobre o salário mínimo, cabendo a decisão final ao Governo. Contudo, se este se afastar das recomendações terá que apresentar um relatório ao Parlamento sobre as razões que justificam essa decisão. Por norma, o Governo aceita as recomendações anuais da comissão, tendo aprovado o aumento do salário mínimo nacional proposto pela comissão para 1 de outubro de 2016. A comissão é nomeada pelo Governo, sendo constituída por representantes dos Parceiros Sociais e por peritos independentes. Partindo do objetivo nacional estabelecido pelo Governo, de que o salário mínimo nacional deve atingir 60 % do ganho/salário mediano em 2020, a comissão apresenta, nos seus relatórios, o ritmo de aproximação anual a esse objetivo, tendo em conta a conjuntura macroeconómica e evolução do emprego/desemprego em cada ano. O objetivo estabelecido apresenta-se como um indicador relativo, tendo a comissão usado no ano mais recente uma “*bite path analysis*”, analisando o peso do salário mínimo em relação a diferentes pontos da distribuição salarial.

Num outro grupo de sete países, entre os quais Portugal, o Governo consulta uma comissão tripartida entre governo, representantes dos empregadores e representantes dos trabalhadores.

#### **Bulgária**

O Conselho Nacional para a cooperação tripartida é consultado e as suas decisões são submetidas ao Primeiro-ministro ou ministros relevantes. De seguida o Conselho de Ministros determina o valor do salário mínimo para o ano seguinte.

#### **Hungria**

Em novembro de 2016 o governo terminou um conjunto de reuniões informais com os Parceiros Sociais e propôs um acordo com um horizonte de dois anos sobre o salário mínimo ao Fórum Consultivo Permanente do Setor Competitivo e do Governo tendo sido assinado no mesmo mês. Os sindicatos já antes tinham feito saber que consideravam que o salário mínimo deveria atingir o nível de subsistência até 2018.

#### **Letónia**

O valor do salário mínimo é proposto pelo ministro da Segurança Social e é discutido entre o governo e os parceiros sociais em grupos de trabalho. Depois a proposta é apresentada ao Conselho Nacional Tripartido de Cooperação e confirmada pelo Conselho de Ministros.

#### **Lituânia**

O governo propõe a sua proposta de valor a um comité tripartido cuja recomendação é vinculativa. No final do processo a proposta tem de ser aprovada pelo governo.

#### **Roménia**

O valor do salário mínimo é determinado depois de um conjunto de consultas entre o governo e os parceiros sociais, sendo que a decisão final cabe ao executivo.

#### **Eslovénia**

O processo de determinação do salário mínimo está regulado: o governo apresenta a sua proposta ao Conselho Económico e Social onde estão representados os parceiros sociais. A proposta do governo deve obedecer a uma regra de indexação à inflação do ano anterior e a outros indicadores macroeconómicos. O Conselho Económico e Social apresenta uma recomendação que é tornada lei pelo Ministro do Trabalho e da Segurança Social.

No grupo seguinte, que é composto por cinco países, o Governo toma a decisão unilateral de aumentar o salário mínimo e do seu valor.

#### **Croácia**

O governo consulta um grupo tripartido, mas decide por si mesmo o valor do salário mínimo. Em 2016, não tendo havido acordo junto da estrutura onde estavam representados os parceiros sociais, o governo decidiu um aumento próximo dos 5%.

#### **República Checa**

O processo é semelhante ao anterior e não tendo havido acordo nas negociações tripartidas em outubro de 2016 o governo decidiu o valor do salário mínimo para 2017.

#### **Polónia**

Em 2016, após não ter sido possível chegar a acordo junto do Conselho de Diálogo Social, o governo decretou o aumento do salário mínimo. As associações sindicais apoiaram a proposta do governo, mas os representantes dos empregadores opuseram-se.

#### **Eslováquia**

A Confederação dos Sindicatos apresentou uma proposta em 2016 para o aumento do ano seguinte, mas não foi acompanhada pelos empregadores. Assim, o ministro do Trabalho e das Questões Sociais recebeu as

propostas de cada um dos parceiros sociais e elaborou uma proposta do governo. Não tendo sido possível chegar a acordo, o governo decretou o aumento para 2017.

**Espanha**

Em 2016 houve um acordo parlamentar entre os dois maiores partidos sobre aumento de salário mínimo e limites para o déficit e dívida pública. Os parceiros sociais foram informados do valor para 2017 mas não foram envolvidos nas negociações. Os sindicatos não concordaram com a proposta. O governo decretou o novo salário mínimo.

De seguida apresenta-se um quadro resumo dos critérios considerados na fixação do salário mínimo nos países da União Europeia e a frequência desses ajustamentos nos diversos países.

**Figura 27. Critérios considerados no processo de fixação do salário mínimo**

		BE	BG	CZ	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	LV	LT	LU	HU	MT	NL	PL	PT	RO	SI	SK	UK
Labour market	Employment/ unemployment/ Job creation				*		*	*							*			*			*	*	*
Broad economic situation	Economic developments and situation							*	*	*					*			*			*		
	Productivity							*	*	*								*					
	Trade, exchange rate, competitiveness, developments in trading partners							*	*			*											*
	Social benefits / Taxes and contributions / Fiscal impacts											*						*	*				
Wages and incomes	Other wages			*				*	*	*								*			*	*	
	Retrospective collective-agreements wage developments				*													*					
	Purchasing power / incomes & needs of MW earners or workers / income & prices policies							*	*	*								*	*			*	
Prices	Consumer prices (other than rule-based indexation)			*				*	*			*						*	*			*	
	Indexation and /or COLA	*								*				*	*						*		
	Consumer prices (next year's)							*										*					

Fonte: Comissão Europeia (2016), Labour Market and Wage Developments in Europe, Anual Review.

A frequência e a calendarização dos ajustamentos no salário mínimo também varia, sendo contudo, na maioria dos casos, efetuado uma vez por ano.

**Figura 28 – Frequência dos ajustamentos do salário mínimo**

Infra-anual	Anual			De dois em dois anos	Outra situação	Não especificada
	Com calendário e procedimentos fixados	Fixada a data de entrada em vigor	Sem calendário estabelecido			
Países Baixos (janeiro e julho)	Grécia Irlanda Letónia Polónia <sup>(1)</sup> Eslováquia	Rep. Checa França <sup>(2)</sup> Croácia Malta Eslovénia	Espanha Hungria Portugal	Alemanha Bélgica <sup>(3)</sup> Luxemburgo <sup>(3)</sup>	Reino Unido <sup>(4)</sup>	Bulgária Estónia Lituânia Roménia

Fonte: Comissão Europeia (2016), Labour Market and Wage Developments in Europe, Anual Review.

Notas: (1) 1: duas vezes por ano (janeiro –julho) se a inflação exceder 5%; 2: (adicional) indexação automática sempre que a inflação exceder 2% face à atualização anterior; 3: on the top of indexation to the consumer prices; 4: de forma irregular.

## 5. Análise da evolução dos trabalhadores a auferir a RMMG com base nas remunerações declaradas à Segurança Social

---

De forma a analisar a evolução dos trabalhadores a auferir o salário mínimo, tem-se procurado explorar diferentes fontes de informação, entre as quais as declarações de remunerações à Segurança Social (DRSS) e dados obtidos a partir do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), por serem aqueles que disponibilizam informação mais atualizada.

As DRSS incluem informação atual e completa sobre as remunerações declaradas à Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) e membros dos órgãos estatutários (MOE). Contudo, nesta informação existe um número significativo de indivíduos com remunerações abaixo do valor da RMMG, podendo tal facto ser explicado pelas remunerações de trabalhadores a tempo parcial ou remunerações incompletas, por exemplo por motivo de doença.

Neste relatório utilizam-se os dados relativos ao Continente e, como se sabe, os dados das DRSS encontram-se sujeitos a revisões, sobretudo os mais recentes, uma vez que podem, ainda, entrar ou ser revistos registos de remunerações e contribuições. Os dados utilizados neste capítulo devem ser sempre considerados como provisórios e passíveis de serem revistos, nomeadamente os relativos aos períodos mais recentes, mas as avaliações em relatórios anteriores não alteraram significativamente as conclusões.

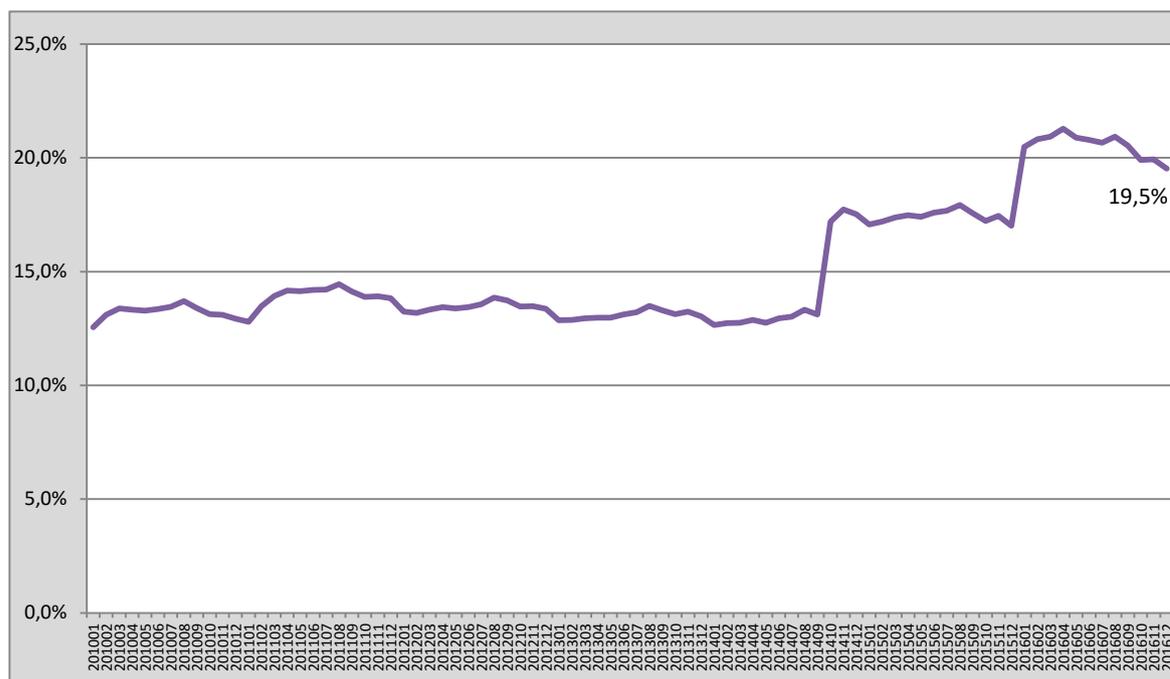
Ao recorrer aos dados mensais, ilustrados na figura abaixo, é possível perceber a existência de sazonalidade na proporção de indivíduos com remunerações declaradas<sup>21</sup> com valores idênticos aos da RMMG: tendencialmente, a proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG no total dos trabalhadores com remunerações declaradas aumenta progressivamente até ao mês de agosto, seguindo-se uma diminuição até ao final do ano (excecionalmente o ano de 2014, uma vez que a atualização do valor da RMMG teve lugar em outubro, alterando o padrão verificado nos outros anos).

Em termos de tendências longitudinais, observa-se que o peso dos indivíduos com remunerações iguais à RMMG no total das declarações de remuneração passou de aproximadamente 12,5% em janeiro de 2010 para próximo dos 19,5% em dezembro de 2016, coincidindo os aumentos mais abruptos com as atualizações do valor do salário mínimo, especialmente na alteração dos € 485 para os € 505 e na alteração dos € 505 para os € 530.

---

<sup>21</sup> Foram consideradas as remunerações de base.

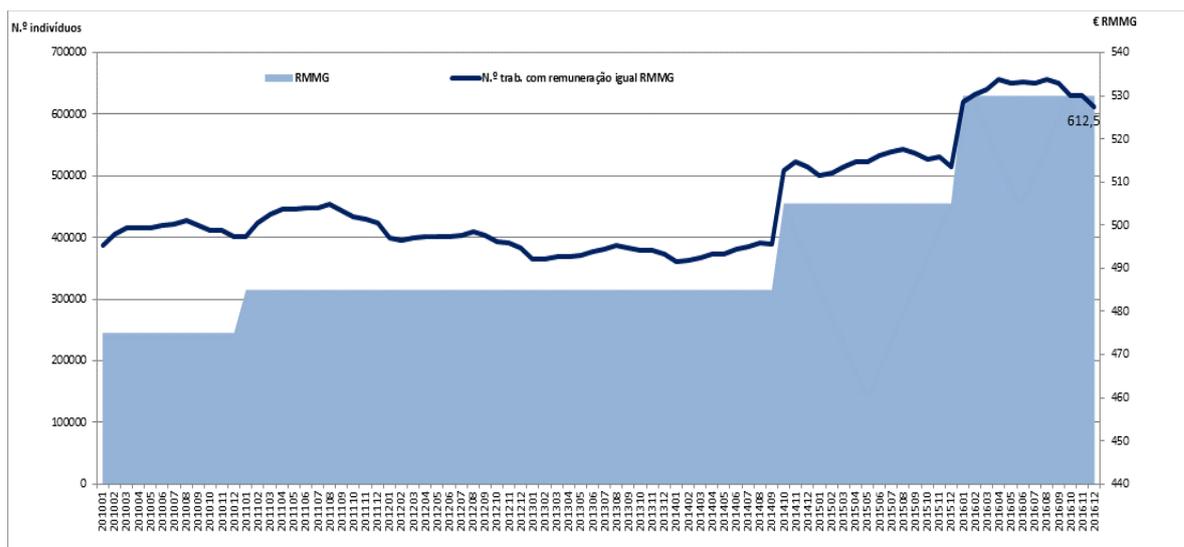
**Figura 29. Evolução da percentagem de indivíduos com remunerações declaradas com remuneração igual à RMMG (Continente)**



**Nota:** Dados sujeitos a alterações  
**Fonte:** Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS)

Em termos absolutos, em dezembro de 2016 o número de trabalhadores abrangidos pela RMMG era de 612,5 mil, conforme ilustrado na figura abaixo, o que representa uma diminuição de 6,8% face ao pico observado no mês de agosto (657,1 mil).

**Figura 30. Evolução da RMMG e do número de trabalhadores com remuneração igual à RMMG (Continente)**



**Nota:** Dados sujeitos a revisões  
**Fonte:** Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS)

A estrutura dos rendimentos medida pelas remunerações declaradas em redor da RMMG manteve-se essencialmente a mesma até setembro de 2014. Com a atualização da RMMG em outubro de 2014, o peso

relativo do escalão de rendimento correspondente ao salário mínimo aumentou face ao escalão de rendimentos acima da RMMG: nesse período, a incidência de indivíduos com salário mínimo cresceu de cerca de 13% para mais de 17% (+4 p.p.). Um movimento semelhante teve lugar em janeiro de 2016, na sequência de nova atualização da RMMG, observando-se um novo aumento do peso dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo, de cerca de 17,5% para 20,6% (+3,2 p.p.). O escalão de rendimentos abaixo do valor do salário mínimo não sofreu alterações substanciais ao longo do período estudado.

**Tabela 17. Incidência de indivíduos, por escalões de remuneração (Continente)**

Ano	RMMG €	<RMMG	=RMMG	>RMMG
2010	475	8,4%	13,2%	78,3%
2011	485	7,9%	13,9%	78,2%
2012	485	7,4%	13,5%	79,1%
2013	485	7,4%	13,1%	79,5%
2014	485/505	7,7%	14,1%	78,2%
jan a set/2014	485	7,3%	12,9%	79,8%
out a dez/2014	505	9,0%	17,5%	73,5%
2015	505	8,0%	17,4%	74,6%
2016	530	7,6%	20,6%	71,8%

Quanto ao peso das remunerações dos trabalhadores abrangidos pela RMMG no total de remunerações, não se verificaram alterações substanciais durante o período de estagnação do valor nominal do salário mínimo (janeiro de 2011 a setembro de 2014). A atualização da RMMG de outubro de 2014 resultou num aumento total de 1,9 p.p. do peso do salário mínimo no total das remunerações (de 5,7% para 7,6%). Mais recentemente, na sequência do aumento da RMMG para € 530, em janeiro de 2016, ocorreu um aumento de 1,7 p.p. do peso relativo dos salários dos trabalhadores a receber a RMMG, que ficou nos 9,3%.

**Tabela 18. Peso da remuneração total dos trabalhadores com remuneração inferior ou igual à RMMG, no total da remuneração (Continente)**

Período	< RMMG	=RMMG
2010	2,5%	5,8%
2011	2,4%	6,0%
2012	2,2%	5,8%
2013	2,1%	5,6%
2014 até set	2,2%	5,7%
2014 até dez	2,3%	6,1%
2015	2,5%	7,6%
2016	2,7%	9,3%

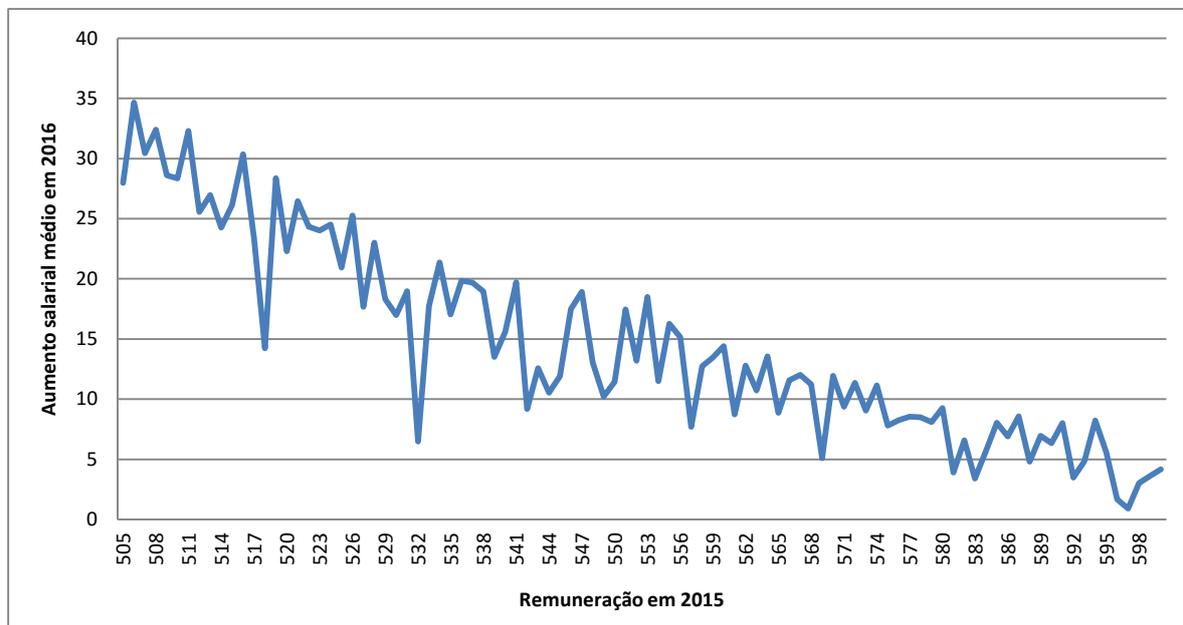
**Nota:** Dados sujeitos a alterações

**Fonte:** Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP

Adicionalmente, apuraram-se os aumentos salariais médios dos trabalhadores por conta de outrem com remuneração declarada em outubro de 2015 que se encontravam na mesma empresa em outubro de 2016. Os resultados desse apuramento estão ilustrados nas figuras abaixo, sendo observável que os aumentos salariais médios dos trabalhadores que tinham salários acima dos €530 não ultrapassaram, em 2016, os €20. Analisando os aumentos médios por escalão de rendimento, verifica-se que, no escalão de remuneração dos

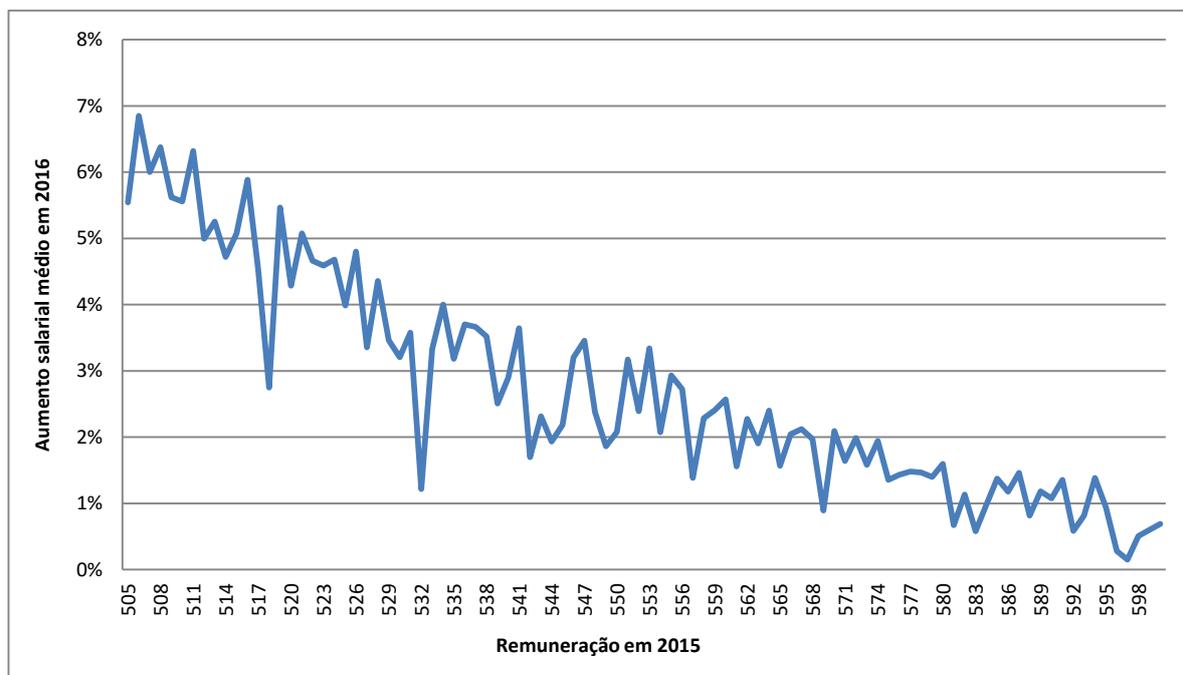
€530 aos €570, os aumentos médios variaram entre €10 e os €15 euros, e no escalão dos €570 aos €600 variaram entre os €4 e os €9.

Figura 31. Aumento salarial médio (out2015-out2016) dos TCO na mesma empresa (em euros)



Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP

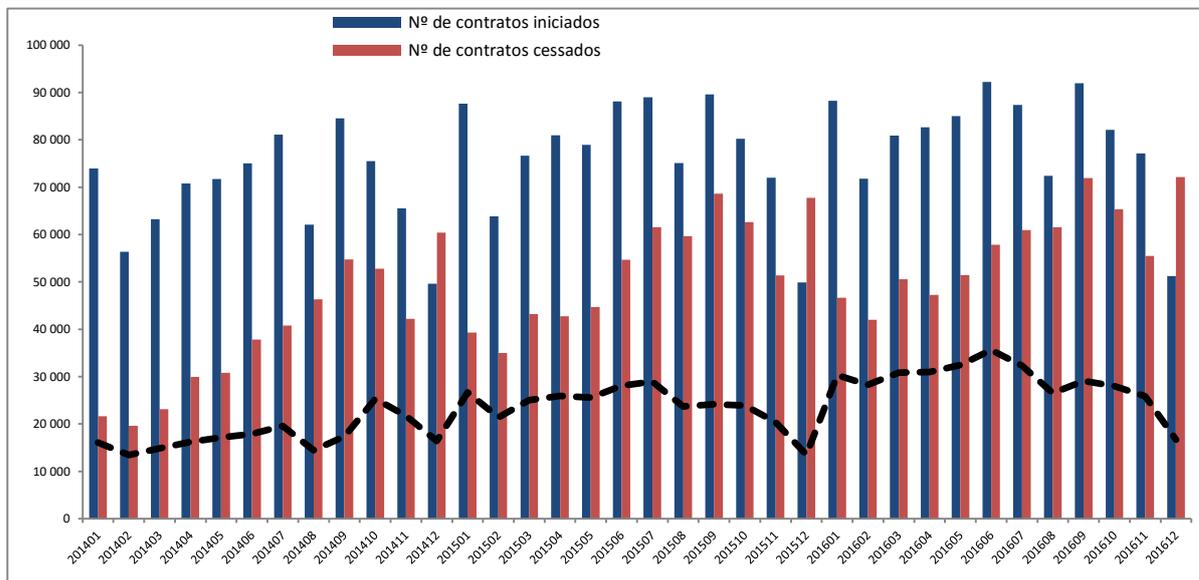
Figura 32. Aumento salarial médio (out2015-out2016) dos TCO na mesma empresa (em %)



Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP

A figura seguinte apresenta informação apurada no âmbito do FCT sobre início e cessação de contratos de trabalho nas entidades empregadoras com sede no Continente, incluindo sobre o volume de novos contratos com remuneração idêntica ao valor da RMMG.

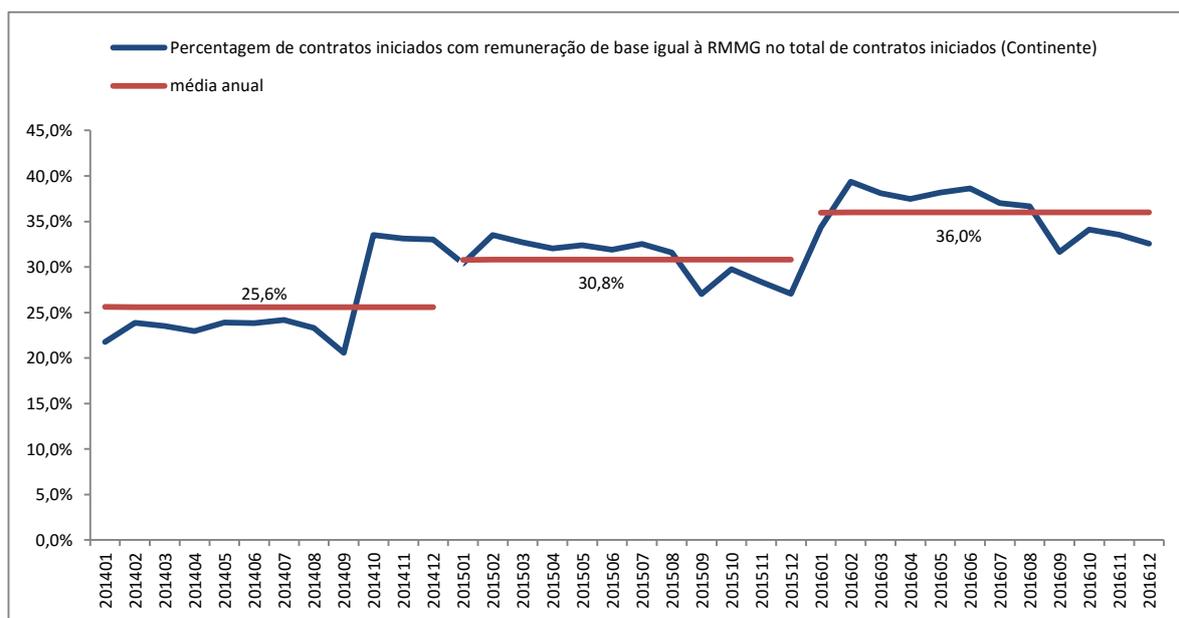
**Figura 33. Contratos iniciados, cessados e contratos iniciados com remuneração de base mensal igual à RMMG (Continente)**



**Nota:** Dados sujeitos a alterações  
**Fonte:** Instituto de Informática, IP, Fundo de Compensação do Trabalho

Em 2016, de acordo com os dados apurados, foram iniciados 963 mil contratos de trabalho, o que significa um aumento de 3,4% face a 2015. O número de contratos cessados no âmbito do FCT foi de 638 mil em 2016 (+1,1% do que em 2015). Verificou-se que 36% dos contratos iniciados em 2016 tiveram remuneração base mensal igual à RMMG, o que representa um aumento de 5,2 p.p. face à proporção observada em 2015 – um aumento idêntico ao observado entre 2014 (25,6%) e 2015 (30,8%), conforme decorre da figura abaixo.

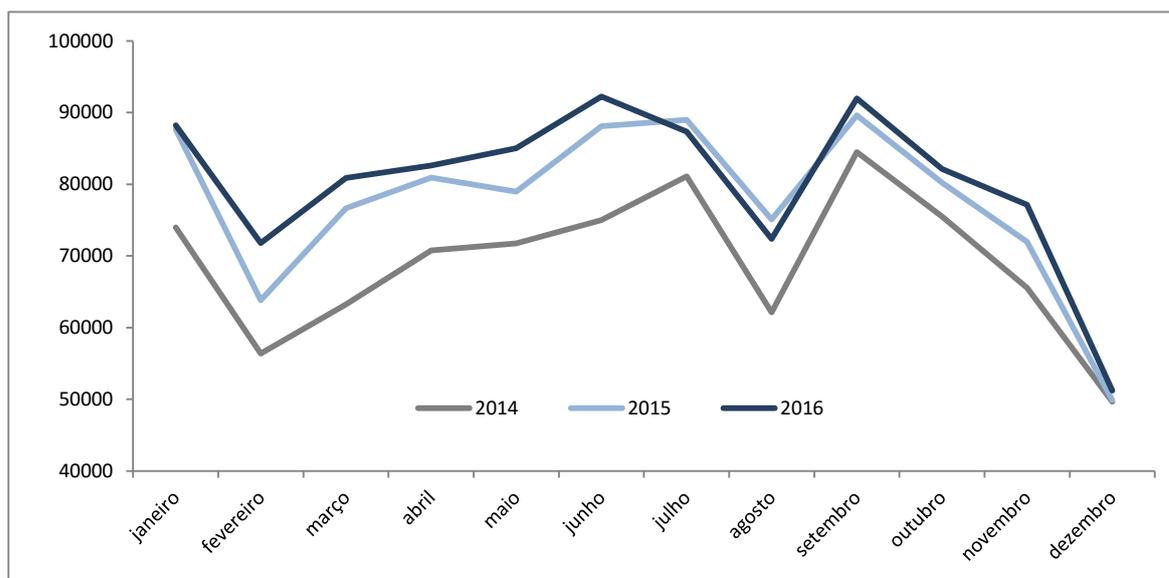
**Figura 34. Percentagem de contratos iniciados com remuneração de base igual à RMMG no total de contratos iniciados (Continente)**



**Nota:** Dados sujeitos a alterações  
**Fonte:** Instituto de Informática, IP, Fundo de Compensação do Trabalho

Ainda com base nos dados do FCT, verifica-se a existência de sazonalidade nos contratos iniciados em cada ano, para o período 2014-2016, o que é consistente com as observações anteriores. Verifica-se também a tendência crescente no número de contratos iniciados em cada ano. Em 2014 e 2015, o mês com mais contratos iniciados foi setembro, com 84 510 e 89 611, respetivamente. Já em 2016, o mês com maior número de contratos iniciados foi o de junho, com 92 251, muito embora setembro tenha sido o segundo melhor mês com 91 967.

Figura 35. Número de contratos iniciados ao longo de cada um dos anos (Continente)



**Nota:** Dados sujeitos a alterações

**Fonte:** Instituto de Informática, IP, Fundo de Compensação do Trabalho

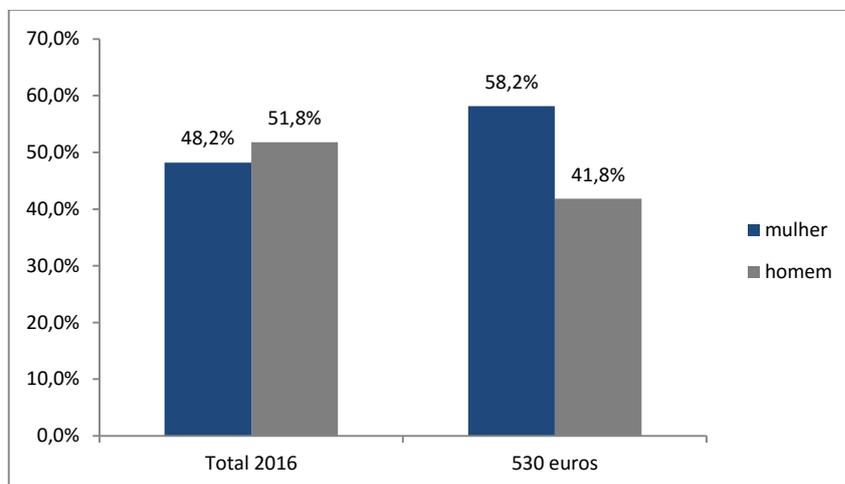
### 5.1. Caracterização dos trabalhadores a auferir a RMMG (em outubro de 2016)

Nesta secção apresentam-se sumariamente dados dum primeiro exercício de caracterização dos TCO com salário mínimo. Nesta análise, e ao contrário de outras partes do relatório em função quer de comparações internacionais quer da análise do volume global de trabalhadores com RMMG, a análise está focada nos TCO (excluindo, portanto, os MOE), que correspondem a pouco mais de 90% do número de trabalhadores e a cerca de 85% do total dos trabalhadores com salário mínimo<sup>22</sup>.

<sup>22</sup> A escolha do mês de outubro para tratar esta informação, permite cruzamentos com características disponíveis nos Quadros de Pessoal disponibilizados no âmbito do Relatório Único.

Relativamente à distribuição dos trabalhadores por sexo, observa-se desde logo que existe uma sobre-representação das mulheres no escalão de remuneração equivalente à RMMG (58,2%) por comparação com o seu peso relativo no emprego total (48,2%)

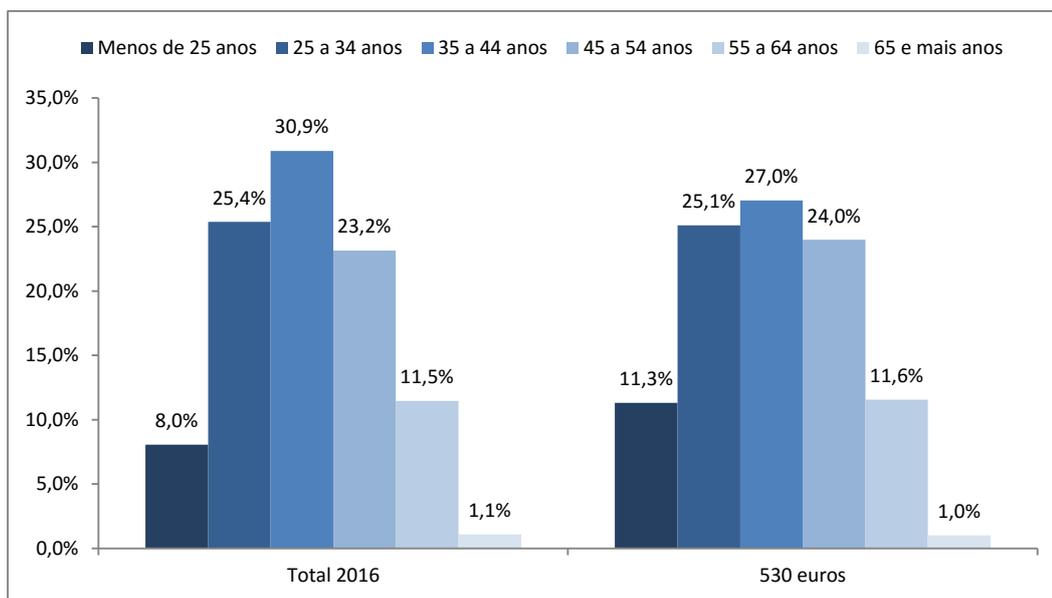
**Figura 36~. Distribuição dos TCO por sexo (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente, out2016)**



Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP

Em relação à distribuição dos trabalhadores por escalões etários, não são observáveis diferenças muito pronunciadas entre o escalão de remuneração equivalente à RMMG e o total dos trabalhadores com remunerações declaradas, exceto no caso dos trabalhadores jovens (com menos de 25 anos), que se encontram sobre-representados no escalão da RMMG (11,3%) face ao seu peso no total (8,0%). Pelo contrário, o peso dos trabalhadores com idades entre os 35 e os 44 anos é mais baixo no escalão da RMMG (27%) do que no total da distribuição (30,9%).

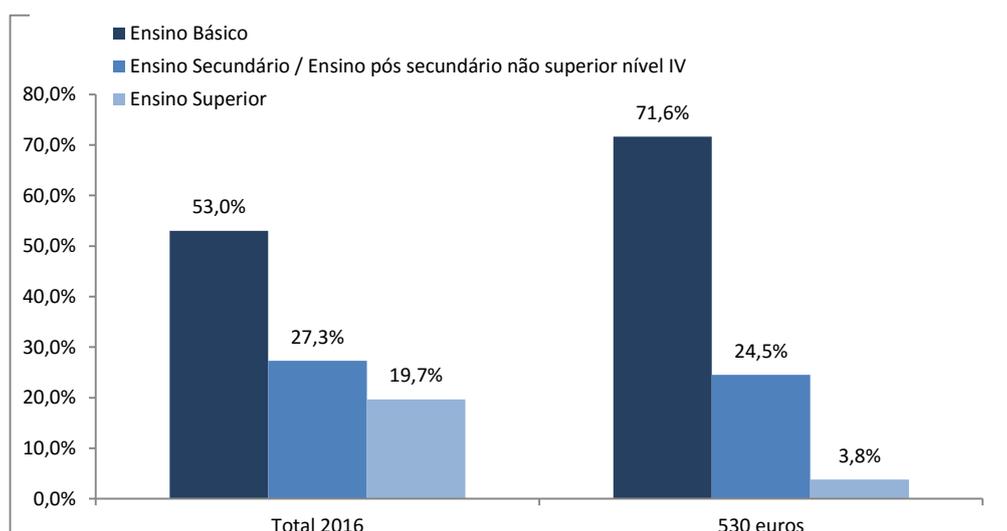
**Figura 37. Distribuição dos TCO por escalão etário (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente, out2016)**



Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP

Quanto às habilitações literárias<sup>23</sup>, observa-se uma clara predominância dos níveis mais baixos de qualificação no escalão equivalente à RMMG, que contrasta com a distribuição do total dos trabalhadores com remuneração declarada. Com efeito, 71,6% dos trabalhadores abrangidos pela RMMG têm habilitações ao nível do Ensino Básico (muito acima dos 53% observados na distribuição global), e só 3,8% são diplomados (abaixo dos 19,7% observados no total).

**Figura 38. Distribuição dos TCO por nível de habilitação (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente, out2016)**

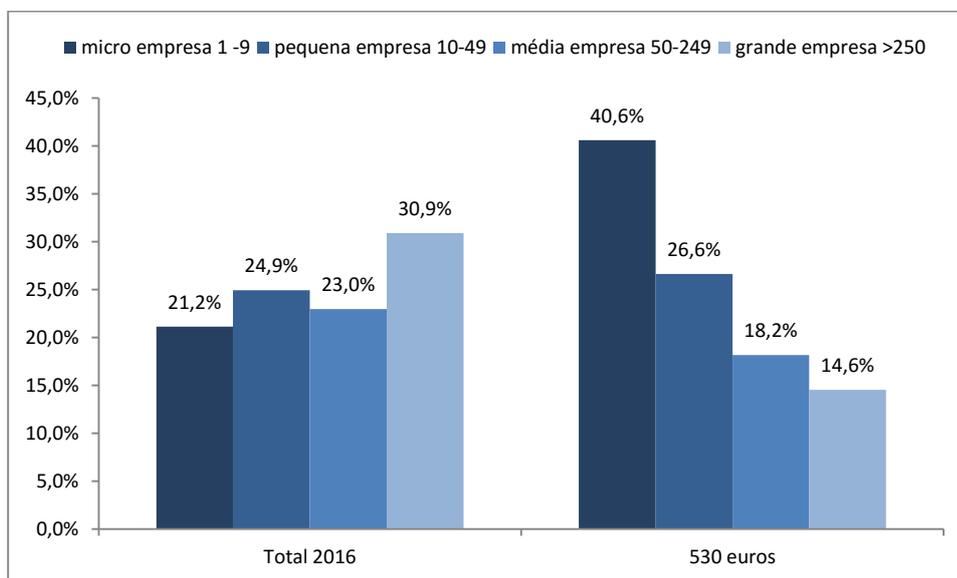


Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP

<sup>23</sup> Foram considerados apenas os trabalhadores com habilitações literárias conhecidas, que representam ¼ da amostra.

Considerando a estrutura do emprego por escalão de dimensão das empresas, observa-se que mais de 2/3 dos trabalhadores com remuneração igual à RMMG estão concentrados nas micro (40,6%) e pequenas empresas (26,6%). No total dos trabalhadores com remuneração declarada 21,2% do emprego está nas microempresas e 24,9% está nas pequenas empresas.

**Figura 39. Distribuição dos TCO por escalão de dimensão da empresa (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente, out2016)**



Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP

Com base nos mesmos dados, foi possível apurar a incidência da RMMG em diferentes segmentos, verificando-se que esta assume proporções particularmente significativas entre as mulheres, os jovens, os trabalhadores com habilitações ao nível do Ensino Básico e nos trabalhadores integrados em micro e pequenas empresas.

## Bibliografia

- Albuquerque, J.L., Bomba, Matias, I., Rodrigues, C.F. e Matos, G. (2002) Distribuição de Rendimento e Condições de Vida. In: DEPP/MTS Portugal 1995-2000, Perspetivas de Evolução Social. Lisboa, Celta Editora, pp. 67-86.
- Alves, Nuno e Carlos Martins (2012), “Mobilidade do rendimento na União Europeia e em Portugal”, Boletim Económico - Verão de 2012 do Banco de Portugal, pp. 61-75.
- Cantante, Frederico, Medidas e métodos de medição das desigualdades de rendimento /. Consultado a 2 de Dezembro de 2016, no website do Observatório das Desigualdades [URL: <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=projects&id=128>]
- Cardoso, Ana Rute; Sousa, Ricardo; Castro, Vitor, Ferreira, Priscila (2000); Perfil do trabalhador e da empresa de baixos salários em Portugal - - Universidade do Minho, NIMA e CEPR; Março. [URL: <http://hdl.handle.net/1822/11542>]
- Carneiro, Anabela, Carla Sá, João Cerejeira, José Varejão, Miguel Portela (30 Setembro de 2011) Estudo sobre a Retribuição Mínima Mensal Garantida em Portugal - Relatório Final – CEF.UP – Centro de Economia e Finanças Universidade do Porto e NIPE – Núcleo de Investigação em Políticas Económicas Universidade do Minho. [URL: <http://hdl.handle.net/1822/14227>]
- Carneiro, J. Falcão (1982); *Modelo de Dagum de distribuição pessoal do rendimento: uma aplicação às receitas familiares em Portugal* In: *Análise Social*, Vol. XVIII (1.º), n.º 70, pp. 231-243. [URL: <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1223399674Z3lQl4yb5Wa11KF6.pdf>]
- Castanheira, Maria Emília e Ribeiro, Maria Eduarda (1977); A repartição pessoal do rendimento em Portugal In: *Análise Social*, vol. XIII (51), 3.º, 727-739. [URL: <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1223917979F2bXA1wm6Fd27AT0.pdf>]
- Carvalho, Odete Esteves de (1973) *A indexação dos salários ao custo de vida: suas características fundamentais, vantagens e inconvenientes*/ In: *Análise Social*, Vol. X (1.º), (n.º 37), pp. 137-147. [URL: <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1224071350S0qLV0vm5Zt75MW1.pdf>]
- Comissão Europeia (2016), Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review.
- Gouveia, M. e Albuquerque, R. (1994) Distribuição dos Salários em Portugal: 1980 e 1990. Revista de Estatística e Estudos Económicos n.º 16, Lisboa, Banco de Portugal.
- Gouveia, M. (1998) Impactos na Distribuição do Rendimento. In Barbosa, A.P. ed., O Impacto do Euro na Economia Portuguesa, Lisboa, Publicações Dom Quixote, pp. 357-392.
- Kuddo, A.; Robalino, D.; Weber, M. (2015), Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits, Washington, DC: World Bank Group.
- OIT (2016), Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace International Labour Office – Geneva: ILO.
- Ribeiro, M. Eduarda (1971), *Fixação e Atualização do Salário Mínimo e Problemas Conexos*. Gabinete de Planeamento do Ministério das Corporações e Previdência Social. Serie «Estudos» n.º 2.
- Rodrigues, Carlos Farinha (2008), Desigualdade salarial e trabalhadores de baixos salários: uma análise gráfica. - Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão.
- Rodrigues, Carlos Farinha (2008), “Desigualdade económica em Portugal”, consultado a 02 de Dezembro de 2016, no website do Observatório das Desigualdades. [URL: <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=projects&id=94&lang=pt>]
- Rodrigues, Carlos Farinha (2007), Distribuição do Rendimento, Desigualdade e Pobreza. Portugal nos Anos 90 (coleção “Económicas”, II série, n.º 5), Coimbra: Almedina.

Rodrigues, Carlos Farinha, Rita Figueiras e Vítor Junqueira (2011), *Desigualdade em Portugal: Evolução na Distribuição Pessoal dos Rendimentos a partir dos Anos 80*, Lisboa: FFMS.

Rodrigues, Carlos Farinha (1996), *Medição e decomposição da desigualdade em Portugal 1980/81-1989/90* / In: *Revista de Estatística*. - Lisboa. - ISSN 0873-4275. - Vol. 3 (3º Quadrimestre), p. 47-70.

Rolo, José Manuel (1972), *Reflexões sobre as “políticas de rendimentos”* In: *Análise Social*, Vol. IX (1.º), (n.º 33), pp. 203-211. [URL: <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1224259181B1xLJ3tr5Tn21GK8.pdf>]

Sá, Carla, João Cerejeira, Miguel Portela (2012); *Estudo sobre a Retribuição Mínima Mensal Garantida em Portugal – Memorando Complementar ao Relatório de Setembro de 2011 – NIPE – Núcleo de Investigação em Políticas Económicas Universidade do Minho*; 13 dezembro. [URL: [http://www2.eeg.uminho.pt/economia/mangelo/rmmg\\_memo.pdf](http://www2.eeg.uminho.pt/economia/mangelo/rmmg_memo.pdf)]

## Anexo Estatístico

### Q1 – Salário Mínimo Nacional: Continente (1974-2016)

Anos	Início de Produção de Efeito	Publicação em Diário da República	Ministério	Nº de meses em que vigoraram	Salário mínimo mensal (20€ mais anos)			Porcentagem representada pelo salário mínimo dos menores de 20 anos relativamente aos de 20 e mais anos	
					Atividade não agrícola (sem serviço doméstico)	Agricultura, Silvicultura e Pecuária	Serviço Doméstico	18 e 19 anos	-18 anos
1974	27 de Maio	Decreto-Lei nº 217/74, de 27 de Maio	POM	7	2 200\$	-	-	-	-
1975	16 de Junho	Decreto-Lei nº 292/75, de 16 de Junho	MT	7	4 000\$	-	-	-	-
1976 <sup>(1)</sup>				12	4 000\$	-	-	-	-
1977	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49-9/77, de 12 de Fevereiro		12	4 500\$	2 500\$	-	50%	50%
1978	1 de Abril	Decreto-Lei nº 112/78, de 29 de Maio	MT	9	5 700\$	4 600\$	2 500\$	75%	50%
1979	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 440/79, de 6 de Novembro	MT	2	7 500\$	6 100\$	4 700\$	75%	50%
1980	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 460/80, de 15 de Outubro		2	9 000\$	7 500\$	5 700\$	75%	50%
1981	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 295/81, de 27 de Outubro	MT	2	9 000\$	7 500\$	5 700\$	75%	50%
1982 <sup>(2)</sup>				12	10 700\$	9 950\$	6 900\$	75%	50%
1983	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 47/83, de 29 de Janeiro	MFP, MT	12	12 000\$	10 900\$	9 200\$	75%	50%
1984	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 24-A/84, de 16 de Janeiro	MFP, MTS	12	15 600\$	13 000\$	10 000\$	75%	50%
1985	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49/85, de 27 de Fevereiro	MTSS	12	19 200\$	16 500\$	13 000\$	75%	50%
1986	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 10/86, de 17 de Janeiro	MTSS	12	22 900\$	19 500\$	15 200\$	75%	50%
1987 <sup>(3)</sup>				12	25 200\$	22 400\$	17 900\$	100%	17 anos: 75% -17 anos: 50%
1988	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 411/87, de 21 de Dezembro	MTSS	12	27 200\$	24 600\$	19 900\$	100%	75%
1989	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 494/89, de 30 de Dezembro	MTSS	6	30 000\$	28 400\$	22 400\$	100%	75%
	1 de Julho	Decreto-Lei nº 242/89, de 4 de Agosto	MTSS	6	31 500\$	30 000\$	24 000\$	100%	75%
1990	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 41/90, de 7 de Fevereiro	MTSS	12	35 000\$	34 500\$	28 000\$	100%	75%
1991 <sup>(4)</sup>				12	40 100\$	40 100\$	32 500\$	100%	75%
1992	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 50/92, de 9 de Abril	MTSS	12	44 500\$	44 500\$	36 000\$	100%	75%
1993	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 124/93, de 16 de Abril	MTSS	12	47 400\$	47 400\$	41 000\$	100%	75%
1994	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 79/94, de 9 de Março	MTSS	12	49 200\$	49 200\$	42 000\$	100%	75%
1995	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 20/95, de 26 de Janeiro	MTSS	12	51 000\$	51 000\$	45 700\$	100%	75%
1996	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 21/96, de 19 de Março	MOE	12	54 600\$	54 600\$	49 000\$	100%	75%
1997	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 26/97, de 4 de Fevereiro	MOE	12	56 700\$	56 700\$	51 450\$	100%	75%
1998 <sup>(5)</sup>				12	58 900\$	58 900\$	54 100\$	100%	100%
1999	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49/99, de 16 de Fevereiro	MTS	12	61 200\$	61 200\$	56 900\$	100%	100%
2000	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 379/99, de 30 de Dezembro	MTS	12	63 800\$	63 800\$	60 000\$	100%	100%
2001	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 219/2000, de 02 de Dezembro	MTS	12	67 000\$	67 000\$	64 200\$	100%	100%
2002	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 225/2001, de 17 de Dezembro	MTS	12	69 770\$(249€)	69 770\$(249€)	66 410\$(241,36€)	100%	100%
2003	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 200-C/2002, de 30 de Dezembro	MSST	12	256,60 €	256,60 €	252,20 €	100%	100%
2004	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 19/2004, de 20 de Janeiro	MSST	12	265,60 €	265,60 €	265,60 € <sup>(6)</sup>	100%	100%
2005	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 242/2004, de 21 de Dezembro	MAST	12	274,70 €	274,70 €	274,70 €	100%	100%
2006	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 228/2005, de 20 de Dezembro	MTSS	12	285,90 €	285,90 €	285,90 €	100%	100%
2007	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 2/2007, de 2 de Janeiro	MTSS	12	403,00 €	403,00 €	403,00 €	100%	100%
2008	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 297/2007, de 21 de Dezembro	MTSS	12	426,00 €	426,00 €	426,00 €	100%	100%
2009	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 245/2008, de 18 de Dezembro	MTSS	12	450,00 €	450,00 €	450,00 €	100%	100%
2010	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 5/2010, de 15 de Janeiro	MTSS	12	475,00 €	475,00 €	475,00 €	100%	100%
2011	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 149/2010, de 21 de Dezembro	MTSS	12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	100%
2012 <sup>(7)</sup>				12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	100%
2013 <sup>(8)</sup>				12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	100%
2014	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 144/2014, de 30 de Setembro	MSSS	2	505,00 €	505,00 €	505,00 €	100%	100%
2015 <sup>(9)</sup>				12	505,00 €	505,00 €	505,00 €	100%	100%
2016	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 254-A/2015, de 21 de Dezembro	MTSS	12	520,00 €	520,00 €	520,00 €	100%	100%

Fonte: Diário da República n.º 225/2015, I.ª Suplemento, Série I, de 21/12

Nota:

(1) Não houve actualização.

(2) Alteração do sistema do salário mínimo e estabelecimento de duplicação relativamente aos Menores de 18 Anos, Praticantes, Aprendizes, Estagiários e Trabalhadores Deficientes.

(3) Alteração do sistema do salário mínimo.

(4) Alteração do sistema do salário mínimo, proibição de discriminação salarial dos jovens (Lei nº 45/99, de 6 de Agosto).

(5) Procede-se à equiparação entre o salário mínimo do serviço doméstico e das restantes actividades.

Q2 - Salário Mínimo mensal em Euros e PPC

	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	Euros	PPC																
Bélgica	1322,7	1197,6	1387,5	1235,0	1387,5	1258,8	1429,4	1296,3	1458,0	1331,7	1501,8	1366,8	1501,8	1381,6	1501,8	1381,6	1516,9	1416,5
Bulgária	112,5	227,6	122,7	239,3	122,7	245,4	122,7	244,4	143,2	285,4	158,5	322,0	173,8	363,2	189,2	395,2	214,8	459,6
República Checa	317,6	414,8	303,4	414,0	306,8	424,0	323,9	441,3	311,1	443,8	313,2	448,7	309,8	484,6	334,6	524,5	365,6	573,4
Dinamarca	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Alemanha	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	1440,0	1418,9	1440,0	1443,2
Estónia	278,0	362,4	278,0	359,7	278,0	371,6	278,0	365,7	290,0	392,5	320,0	422,9	355,0	469,5	390,0	515,7	430,0	572,2
Irlanda	1461,9	1126,3	1461,9	1163,5	1461,9	1237,6	1461,9	1226,4	1461,9	1231,9	1461,9	1205,8	1461,9	1195,5	1461,9	1195,5	1546,4	1262,1
Grécia	794,0	865,0	840,3	884,6	862,8	913,0	869,7	913,9	780,2	847,1	683,8	772,3	683,8	800,3	683,8	800,3	683,8	819,9
Espanha	700,0	735,7	728,0	744,9	738,9	765,0	748,3	771,7	748,3	782,7	752,9	798,8	752,9	815,5	756,7	819,7	764,4	847,9
França	1300,5	1173,4	1329,4	1183,8	1343,8	1220,3	1365,0	1242,0	1412,0	1295,2	1430,2	1302,6	1445,4	1341,0	1457,5	1352,3	1466,6	1391,2
Cróacia	379,6	512,4	380,2	496,1	388,2	513,5	380,7	521,2	373,8	542,2	386,5	558,8	397,0	598,2	397,3	600,5	411,5	626,2
Itália	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Chipre	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Letónia	228,4	303,2	255,0	335,3	253,8	362,8	282,0	390,0	286,5	400,2	285,7	404,5	320,0	456,3	360,0	513,3	370,0	534,7
Lituânia	231,7	351,0	231,7	345,9	231,7	364,4	231,7	357,7	231,7	362,5	289,6	457,7	289,6	461,3	312,5	497,8	365,0	582,1
Luxemburgo	1589,9	1355,6	1662,3	1367,1	1703,8	1392,4	1757,6	1456,8	1801,5	1521,2	1874,2	1556,7	1921,0	1595,1	1923,0	1596,7	1923,0	1613,2
Hungria	282,5	394,9	265,7	403,3	264,4	423,6	286,9	452,0	309,4	525,9	333,8	552,2	334,9	571,5	333,1	591,2	350,7	625,5
Malta	617,2	797,1	634,9	813,2	659,9	852,0	665,0	835,9	685,1	867,5	702,8	860,8	718,0	887,6	720,5	890,7	728,0	904,9
Holanda	1345,8	1291,7	1389,9	1288,1	1411,8	1308,7	1429,8	1318,6	1451,4	1341,0	1473,6	1339,1	1490,4	1357,1	1504,8	1370,2	1530,9	1403,3
Áustria	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Polónia	324,7	462,6	296,9	507,0	319,2	545,8	348,0	574,4	344,8	636,5	380,8	679,9	404,3	719,1	413,5	749,0	425,5	806,3
Portugal	497,0	565,1	525,0	588,3	554,2	633,8	565,8	665,7	565,8	686,1	565,8	689,9	565,8	692,0	589,2	720,6	618,3	764,1
Roménia	138,0	215,0	145,9	245,8	139,5	248,2	157,5	286,1	159,6	302,7	168,4	316,2	197,7	370,6	226,1	428,8	254,2	498,8
Eslovénia	552,5	666,8	589,2	669,9	665,8	773,2	748,1	876,1	763,1	911,1	783,7	935,7	789,2	966,5	790,7	968,4	790,7	989,2
Eslováquia	254,7	370,6	295,5	403,7	307,7	437,8	317,0	447,4	327,0	466,2	337,7	489,8	352,0	519,1	380,0	560,4	405,0	608,4
Finlândia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Suécia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Reino Unido	1196,1	1110,1	1053,9	1098,7	1123,0	1033,5	1109,9	1032,7	1223,2	1060,3	1219,9	1044,7	1276,2	1065,0	1444,3	1096,6	1427,7	1164,4
Estados Unidos	666,0	841,7	809,5	910,0	948,2	1020,2	905,0	1010,4	984,7	1027,9	956,6	1028,7	915,7	1028,2	1079,1	1028,2	1154,3	1054,5

Nota: (:) Não disponível

Fonte: [Eurostat: National average minimum wages in the EU](#)

Última atualização: 22/07/2016

Data de extração: 23 de novembro de 2016

Observações: Dados a 1 de janeiro de cada ano

## Q3 - Proporção do Salário Mínimo no Ganho Mediano de Trabalhadores a Tempo Completo

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Austrália	0,58	0,59	0,58	0,58	0,58	0,57	0,54	0,54	0,52	0,54	0,54	0,54	0,53	0,54	0,53	0,53
Bélgica	0,53	0,52	0,52	0,51	0,51	0,51	0,50	0,50	0,51	0,52	0,51	0,51	0,51	0,52	0,49	0,49
Canadá	0,41	0,40	0,40	0,40	0,39	0,40	0,40	0,41	0,42	0,42	0,44	0,45	0,45	0,44	0,45	0,44
Chile	0,64	:	:	0,71	:	:	0,65	:	:	0,71	0,71	0,67	0,67	0,67	0,68	0,66
República Checa	0,32	0,35	0,39	0,40	0,40	0,41	0,42	0,41	0,38	0,38	0,38	0,37	0,36	0,37	0,37	0,39
Estônia	0,34	0,35	0,37	0,39	0,42	0,40	0,37	0,36	0,38	0,40	0,40	0,39	0,38	0,40	0,40	0,41
Frância	0,62	0,63	0,63	0,64	0,66	0,67	0,63	0,63	0,63	0,63	0,62	0,62	0,63	0,63	0,63	0,62
Alemanha	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	0,48
Grécia	0,47	0,46	0,46	0,45	0,44	0,45	0,45	0,46	0,48	0,48	0,48	0,52	0,44	0,46	0,47	0,47
Hungria	0,36	0,50	0,57	0,47	0,47	0,46	0,48	0,47	0,46	0,47	0,47	0,49	0,54	0,54	0,54	0,52
Irlanda	0,67	0,52	0,51	0,51	0,53	0,54	0,52	0,53	0,52	0,47	0,44	0,43	0,43	0,43	0,45	0,44
Israel	:	0,55	0,54	0,56	0,55	0,55	0,57	0,57	0,57	0,57	0,56	0,56	0,56	0,56	0,57	0,58
Japão	0,32	0,32	0,33	0,33	0,34	0,33	0,34	0,34	0,35	0,36	0,37	0,38	0,38	0,39	0,39	0,40
Coreia	0,29	0,32	0,33	0,34	0,35	0,37	0,39	0,43	0,44	0,45	0,45	0,45	0,43	0,44	0,46	0,48
Letônia	0,36	0,37	0,37	0,44	0,46	0,40	0,36	0,37	0,40	0,47	0,49	0,51	0,49	0,47	0,49	0,52
Luxemburgo	0,52	0,53	0,52	0,53	0,52	0,52	0,54	0,55	0,54	0,55	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56	0,55
México	:	:	:	:	:	0,38	0,38	0,37	0,36	0,37	0,35	0,36	0,36	0,37	0,37	0,37
Holanda	0,53	0,53	0,48	0,48	0,47	0,46	0,50	0,49	0,49	0,50	0,47	0,47	0,47	0,47	0,46	0,46
Nova Zelândia	0,50	0,51	0,52	0,53	0,53	0,54	0,56	0,57	0,59	0,59	0,59	0,59	0,59	0,59	0,60	0,60
Polónia	0,40	0,42	0,42	0,43	0,43	0,42	0,42	0,40	0,43	0,46	0,45	0,45	0,48	0,50	0,51	0,51
Portugal	0,46	0,45	0,47	0,47	0,47	0,46	0,47	0,48	0,49	0,50	0,53	0,53	0,52	0,52	0,55	0,57
Eslováquia	0,42	0,43	0,42	0,45	0,44	0,43	0,45	0,44	0,43	0,45	0,46	0,46	0,45	0,46	0,45	0,47
Eslovénia	:	:	:	:	:	0,51	0,52	0,51	0,51	0,51	0,59	0,61	0,62	0,64	0,60	0,60
Espanha	0,36	0,36	0,35	0,35	0,35	0,37	0,39	0,39	0,39	0,39	0,38	0,38	0,38	0,38	0,37	0,37
Turquia	0,46	0,46	0,53	0,59	0,74	0,74	0,73	0,72	0,71	0,71	0,70	0,70	0,70	0,68	0,69	0,70
Reino Unido	0,41	0,40	0,43	0,42	0,43	0,45	0,45	0,47	0,46	0,46	0,46	0,47	0,47	0,47	0,48	0,49
Estados Unidos da América	0,36	0,34	0,34	0,33	0,32	0,32	0,31	0,31	0,34	0,37	0,39	0,38	0,38	0,37	0,37	0,36
Colômbia	:	:	:	:	:	:	:	0,92	0,90	0,90	0,88	0,89	0,88	0,87	0,86	0,86
Costa Rica	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	0,69	0,69	0,70	0,69	0,67	0,70
Lituânia	0,50	0,49	0,48	0,46	0,47	0,46	0,44	0,41	0,42	0,44	0,50	0,48	0,48	0,56	0,51	0,50
Roménia	0,25	0,37	0,37	0,43	0,41	0,39	0,37	0,34	0,39	0,41	0,43	0,47	0,46	0,48	0,51	0,54

Nota: (:) Não disponível

Fonte: [OECD.Stat](http://OECD.Stat)

Data de extração: 24 de novembro de 2016

## Q4 – Evolução dos Salário, do Produto e do Emprego em Portugal

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
<b>Retribuição Mínima Mensal Garantida</b>																	
SMN (mensal) - Serviço doméstico <sup>a)</sup>	299,28 €	320,73 €	341,25 €	353,20 €	365,60 €	374,70 €	385,90 €	403,00 €	426,00 €	450,00 €	475,00 €	485,00 €	485,00 €	485,00 €	485,00 €	505,00 €	530,00 €
SMN (mensal) - Restantes actividades <sup>a)</sup>	318,23 €	334,19 €	348,01 €	356,60 €	365,60 €	374,70 €	385,90 €	403,00 €	426,00 €	450,00 €	475,00 €	485,00 €	485,00 €	485,00 €	485,00 €	505,00 €	530,00 €
SMN - Serviço doméstico (nominal, %)	5,4	7,2	6,4	3,5	3,5	2,5	3,0	4,4	5,7	5,6	5,6	2,1	0,0	0,0	0,0	4,1	5,0
SMN - Restantes actividades (nominal, %)	4,1	5,0	4,1	2,5	2,5	2,5	3,0	4,4	5,7	5,6	5,6	2,1	0,0	0,0	0,0	4,1	5,0
<b>Salários Convencionais</b>																	
Variação nominal intertabelas, anualizada (%)	3,4	4,0	3,8	2,9	2,9	2,7	2,7	2,9	3,1	2,9	2,4	1,5	1,4	1,0	1,0	0,7	1,5
Nº de trabalhadores abrangidos	1 452 521	1 396 234	1 385 942	1 512 278	600 469	1 074 029	1 418 784	1 569 601	1 704 107	1 303 457	1 294 570	1 202 908	306 187	166 777	213 738	495 059	608 276
<b>Salários Médios Efectivos: Evolução Nominal (%)</b>																	
<b>a) Remuneração média do Trabalho</b>																	
Total	5,9	4,4	3,5	3,7	2,7	4,7	2,1	3,9	3,1	3,2	1,6	-1,8	-3,1	3,6	-1,4	0,4	1,2
<b>b) Outros indicadores</b>																	
Remunerações médias declaradas à Seg. Social	:	:	:	:	3,1	4,0	3,5	3,5	4,0	3,5	3,0	3,5	-0,5	1,3	0,3	0,6	1,3
Índice do Custo do Trabalho (B a S) excluindo A.P.		4,9	2,0	2,0	3,3	2,1	1,2	5,2	4,3	3,2	2,5	1,4	-5,6	2,8	-2,9	1,0	3,6
<b>MERCADO DE TRABALHO (IE/INE)</b>																	
<b>d)</b>																	
<b>Emprego (variação, %)</b>	2,3	1,7	0,3	-1,0	-0,6	-0,3	0,6	0,3	0,5	-2,9	-1,4	::	-4,1	-2,6	1,6	1,1	1,9
<b>Taxa de Emprego (%)</b>																	
Total (20-64 anos)	73,4	73,9	73,6	72,8	72,4	72,2	72,6	72,5	73,1	71,1	70,3	68,8	66,3	65,4	67,6	69,1	71,4
Homens (20-64 anos)	82,1	82,3	81,8	80,1	79,2	78,7	79,2	79,1	79,4	76,4	75,4	73,2	69,8	68,7	71,3	72,6	75,2
Mulheres (20-64 anos)	65,2	65,8	65,7	65,8	65,9	66,0	66,3	66,3	67,1	66,1	65,6	64,6	63,0	62,3	64,2	65,9	67,8
Jovens (15-24 anos)	41,8	42,6	41,9	38,4	36,4	35,3	34,8	34,4	34,1	30,8	27,9	26,6	23,0	21,7	22,4	22,8	24,9
Homens+Mulheres (55-64 anos)	50,9	50,3	51,5	51,7	50,2	50,4	50,1	51,0	50,7	49,7	49,5	47,8	46,5	46,9	47,8	49,9	53,2
<b>Taxa de Desemprego (%)</b>																	
Total	3,9	4,0	5,0	6,3	6,6	7,6	7,6	8,0	7,6	9,4	10,8	12,7	15,5	16,2	13,9	12,4	10,5
Homens	3,1	3,2	4,1	5,4	5,8	6,7	6,5	6,6	6,5	8,8	9,8	12,3	15,6	16,0	13,5	12,2	10,3
Mulheres	4,9	5,0	6,0	7,2	7,6	8,6	8,9	9,5	8,8	10,1	11,9	13,0	15,5	16,4	14,3	12,7	10,8
Jovens (15-24 anos)	8,6	9,4	11,7	14,6	15,4	16,2	16,5	16,7	16,7	20,3	22,8	30,3	37,9	38,1	34,8	32,0	26,1
Homens+Mulheres (55-64 anos)	3,2	3,1	3,6	4,3	5,5	6,1	6,3	6,5	6,6	7,6	8,9	10,8	12,7	13,7	13,5	12,4	10,1
<b>GRANDEZAS MACROECONÓMICAS</b>																	
<b>e)</b>																	
<b>Produto Interno Bruto (PIB) (base 2011)</b>																	
PIB real (variação, %)	3,9	1,9	0,8	-0,9	1,8	0,8	1,6	2,5	0,2	-3	1,9	-1,8	-4,0	-1,6	0,9	1,6	0,9
<b>Produtividade média do trabalho</b>																	
PIB/Emprego (variação, %)	1,8	0,2	0,1	-0,3	1,7	1,1	1,3	2,5	-0,5	0,1	2,9	::	0,1	1,8	-0,5	0,7	0,1
<b>Índices de preços (variação, %)</b>																	
Índice harmonizado de preços	2,8	4,4	3,7	3,3	2,5	2,1	3,0	2,4	2,7	-0,9	1,4	3,6	2,8	0,4	-0,2	0,5	1,1
Deflador do PIB (variação, %)	3,2	3,6	3,7	3,0	2,5	2,5	2,8	3,2	1,6	0,5	1,1	0,5	-0,1	2,3	1,0	1,9	1,8
<b>Custo unitário do trabalho: total da actividade</b>																	
evolução nominal (%)	4,1	4,2	3,4	4,0	1,0	3,6	0,8	1,4	3,6	3,1	-1,3	-2,0	-3,2	1,8	-0,9	-0,7	1,0

**Fontes:**

- INE - Contas Nacionais Anuais 2008 (CNA - Base 2006).
- INE - Contas Nacionais Trimestrais (CNT - base 2006).
- INE - Inquérito Trimestral ao Emprego (IE).
- INE - Índice de custo do trabalho.
- DGERT - Série Relatórios e Análises "Regulamentação Colectiva de Trabalho".
- Diários da República - I Série.
- Banco de Portugal
- Eurostat

**Notas:**

- a) Em 2000 e 2001 os salários mínimos foram convertidos de escudos para euros considerando 1 euro=200,482.
- b) Ano acumulado até Novembro
- c) Previsão da Comissão Europeia para outono de 2016:  
Taxa acumulada até setembro das Remunerações médias declaradas à Seg. Social;  
Variação homóloga do 3º Trim. do Índ. custo do Trabalho.
- d) Mercado trabalho: em 2016 apresentam-se dados do 3º Trim.
- e) Grandezas macroeconomicas, em 2016 apresenta-se o 2º Trim:  
Para IPCH em 2016 valores de outubro;  
Custo unitário para 2016 valores do 2º Trim.
- (:)- Não disponível
- (:)- sem cálculo, devido a uma quebra de série no Inquérito ao Emprego (2011)