



GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO

Retribuição Mensal Garantida **Mínima** julho
2018

**Acompanhamento do Acordo sobre a
Retribuição Mínima Mensal
Garantida** **9º Relatório**

Índice geral

Introdução	6
1. Enquadramento	8
1.1. Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo	8
1.2. Conceito e princípios genéricos de atualização	11
1.3. RMMG – evolução histórica de 1974 a 2018.....	12
2. Enquadramento macroeconómico e mercado de trabalho: evolução recente e perspectivas futuras	18
2.1. Enquadramento macroeconómico.....	18
2.2. Mercado de trabalho.....	23
2.2.1. Emprego e desemprego	24
2.2.2. Salários e remunerações convencionais	31
2.2.3. Evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida	40
2.2.4. Custos do trabalho	44
2.3. Produtividade e competitividade	46
2.4. RMMG, Pobreza, Baixos Salários e Desemprego	51
3. Comparação do salário mínimo em Portugal e na União Europeia	56
4. Trabalhadores abrangidos pela RMMG com base nos dados da Segurança Social	65
4.1. Emprego, massa salarial e novos contratos	65
4.2. Caracterização dos trabalhadores a auferir a RMMG	73
4.3. Transições da remuneração base em torno da RMMG.....	76
Bibliografia.....	79
Anexo 1 – Modo de Atualização do Salário Mínimo nos Estados Membros da UE	81
Anexo 2 – Salário Mínimo Nacional – Continente – 1974 a 2018	88

Índice de tabelas

Tabela 1. Crescimento Económico Mundial (crescimento anual em %)	19
Tabela 2. Portugal, UE28 e Área do Euro	20
Tabela 3. Cenário macroeconómico: Programa de Estabilidade 2018-2022, Comissão Europeia, FMI e OCDE e Banco de Portugal.....	21
Tabela 4. Indicadores económicos	21
Tabela 5. População ativa, emprego e desemprego	24
Tabela 6. Evolução da população empregada por situação na profissão (em milhares).....	25
Tabela 7. População empregada, por setor de atividade económica	26
Tabela 8. Remuneração mensal base e ganho mensal	31
Tabela 9. Trabalhadores por conta de outrem, ganho mensal mediano e limiar de baixos salários 2002-2016	33
Tabela 10. Remuneração de base e ganho médio (Euros).....	33
Tabela 11. Remuneração de base e ganho médio (Euros).....	35
Tabela 12 - Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida (%).....	42
Tabela 13. Remuneração, RMMG, Produtividade e IPC (var. anual em %).....	43
Tabela 15: Exportações de bens e serviços	48
Tabela 15: Exportações (intra e extra UE) de mercadorias por grupos de produtos e taxas de variação homóloga.....	49
Tabela 16: Peso das Remunerações e do Consumo Intermédio na Produção e no VAB dos principais setores exportadores de bens.....	50
Tabela 17. Medidas de desigualdade salarial.....	55
Tabela 18. Estados-Membros com e sem SMN estatutário e com SMN estatutário somente aplicável a determinadas atividades	57
Tabela 19. SMN em termos nominais nos diferentes Estados-Membros.....	57
Tabela 20. Salário mínimo mensal em euros e PPC, em alguns países da União Europeia ⁽¹⁾	58
Tabela 21. Índice de Kaitz - Proporção do Salário Mínimo no Ganho Médio e Mediano	63
Tabela 22. Incidência de TCO+MOE, por escalões de remuneração, 2010-2017 (Continente)	69
Tabela 23. Peso relativo da remuneração base dos TCO+MOE com remuneração inferior ou igual à RMMG, no total da remuneração (Continente)	70
Tabela 24: Transições entre escalões de remuneração base em outubro de 2016 e 2017 (% em linha).....	77
Tabela 25: Transições entre escalões de remuneração base em outubro de 2016 e 2017 (% em coluna).....	77
Tabela 26: Transições entre escalões de remuneração base em outubro de 2016 e 2017 (% face ao total TCO+MOE).....	77

Índice de figuras

Figura 1. Evolução da RMMG e da população desempregada menos qualificada	25
Figura 2. Trabalhadores (TCO+MOE) com remuneração permanente declarada à Segurança Social – 2012-2018.....	27
Figura 3. Variação homóloga do volume de trabalhadores (TCO+MOE) com remuneração permanente declarada à Segurança Social, por grupo etário – 2012-2018.....	27
Figura 4. Crescimento homólogo do emprego com remuneração declarada à Segurança Social (mil.)	29
Figura 5. Admissões no âmbito do FCT (dados acumulados).....	29
Figura 6. Cessações no âmbito do FCT (dados acumulados).....	30
Figura 7. Distribuição dos TCO por escalões de ganho (2011-2016).....	32
Figura 8. Evolução do <i>wage drift</i> (em pontos percentuais)	36
Figura 9. Evolução da Remuneração Base, em euros – 2012 - 2018.....	36
Figura 10. Variação da Remuneração Base – 2012 – 2018	37
Figura 11. Variação salarial dos trabalhadores que permaneceram empregados entre 2016 e 2017	38
Figura 12. Variação salarial dos trabalhadores presentes em 2016 e em 2017, por escalão de remuneração	39
Figura 13. Retribuição mínima mensal garantida (entrada em vigor a 1 Janeiro)	40
Figura 14. Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG e valor da RMMG.....	41
Figura 15. Diferencial entre evolução real dos Salários convencionais, da RMMG e do Ganho.....	43
Figura 16. RMMG Real e Produtividade (2011=100).....	44
Figura 17. Componentes do Índice do Custo de Trabalho (Setor B a S).....	45
Figura 18. Evolução dos Custos Unitários por Unidade Produzida, Remunerações e Produtividade (taxas de variação homólogas, %).....	46
Figura 19. Índice da Taxa de câmbio efetiva real de Portugal versus Área do Euro (EURO19), versus UE28..	47
Figura 20: Taxas de crescimento das exportações de mercadorias portuguesas com destino numa seleção de mercados e correspondentes contributos (Últimos 12 meses a terminar em abril de 2018, Intra + Extra UE)	49
Figura 21. Taxa de risco de pobreza após transferências sociais, segundo a condição perante o trabalho,...	51
Figura 22. Trabalhadores em risco de pobreza, Linha de pobreza e RMMG	53
Figura 23. Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela RMMG (em % dos TCO a tempo completo) e Desemprego subsidiado (em milhares).....	54
Figura 24. Evolução da RMMG, da Taxa de Desemprego e da Taxa de Desemprego de Longa Duração	54
Figura 25. Taxas de variação nominal do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário	59
Figura 26. Taxas de variação real do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário	59

Figura 27. Alterações nominais e reais dos salários mínimos em alguns países da UE (2017-2018).....	60
Figura 28. Aumento nominal do salário mínimo nos países da UE, em 2018	61
Figura 29. Alteração no salário mínimo em termos reais entre 1 janeiro 2010 e 1 janeiro 2018	61
Figura 30. Rácio salário mínimo salário mediano e médio em países da Europa, em 2016	62
Figura 31. Dispersão Salarial (rácios entre decis) - 2016.....	64
Figura 32. Percentagem de TCO+MOE com remunerações declaradas iguais à RMMG, 2010-2018 (Continente)	66
Figura 33. Percentagem de TCO+MOE com remunerações declaradas iguais à RMMG em 2017 e no 1.º trimestre de 2018 (Continente).....	66
Figura 34. Percentagem de TCO+MOE com remunerações declaradas iguais à RMMG em 2017 e no 1.º trimestre de 2018 (Continente).....	67
Figura 35. Evolução da RMMG e do número de TCO+MOE com remuneração igual à RMMG, 2010-2018 (Continente)	68
Figura 36. Incidência de TCO+MOE, por escalões de remuneração, no 1.º trimestre 2015-2018 (Continente)	69
Figura 37. Peso relativo da remuneração base dos TCO+MOE com remuneração inferior ou igual à RMMG, no total da remuneração, no 1.º trimestre 2015-2018 (Continente)	70
Figura 38. Contratos iniciados, cessados e contratos iniciados com remuneração de base mensal igual à RMMG (Continente).....	71
Figura 39. Percentagem de contratos iniciados com remuneração de base igual à RMMG no total de contratos iniciados (Continente).....	72
Figura 40. Número de contratos iniciados ao longo de cada um dos anos	73
Figura 41. Distribuição dos TCO e MOE por sexo no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (%) .	74
Figura 42. Distribuição dos TCO e MOE por escalão etário no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (%)	74
Figura 43. Setores em que a incidência de trabalhadores abrangidos por RMMG é superior à média do 1.º trimestre de 2018.....	76
Figura 40. Papel do Governo e de outros atores no processo de decisão	81
Figura 41. Critérios considerados no processo de fixação do salário mínimo	86
Figura 42. Frequência dos ajustamentos do salário mínimo	87

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 Programa do XXI Governo Constitucional estipulou um compromisso, no ponto “*aumentar o rendimento disponível das famílias para relançar economia*”, no sentido de definir uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno e, em particular, de garantir a revalorização da RMMG, salvaguardando uma valorização progressiva do trabalho e conciliando o objetivo de reforço da coesão social com o da sustentabilidade da política salarial.

Assim, na prossecução de um reforço e 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, em dezembro de 2015, aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) do Conselho Económico e Social (CES), o aumento da RMMG de € 505 para € 530. Nesse âmbito, foi celebrado um acordo tripartido entre o Governo e os Parceiros Sociais com assento na CPCS que permitiu fixar o valor da RMMG em € 530, com efeitos a 1 de janeiro de 2016, através do Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro.

No âmbito do referido Acordo, o Governo comprometeu-se a proceder ao acompanhamento regular dos impactos da atualização da RMMG, apresentando relatórios periódicos aos parceiros, em sede de concertação. A manutenção do trabalho com os Parceiros Sociais permitiu que, em dezembro de 2016, se chegasse a novo acordo para fixar a RMMG em € 557, a partir de 1 de janeiro de 2017, no âmbito do Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo¹. Deste modo, o Governo, através do Decreto-Lei n.º 86-B/2016, de 29 de dezembro, atualizou para € 557 euros o valor da RMMG, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2017.

O Compromisso Tripartido estabeleceu ainda as bases para a continuação do debate em sede de CPCS quanto à atualização da RMMG no médio prazo, atendendo, como critérios referenciais, à evolução da produtividade, da competitividade e da inflação, bem como à situação do emprego. O Compromisso estabeleceu também a produção de “(...) relatórios de monitorização periódica sobre os impactos da RMMG apresentados e discutidos com os parceiros em CPCS”.

Ao longo de 2016 e 2017, o Governo apresentou e discutiu em sede de CPCS os relatórios trimestrais de acompanhamento da atualização da RMMG, cujos resultados indicam de forma consistente não ter havido impactos negativos da atualização da RMMG no emprego nem nas perspetivas de crescimento da economia portuguesa. Assim, ponderadas as condições para prosseguir a trajetória de valorização da RMMG, no cumprimento do disposto no Programa do XXI Governo Constitucional e consultados os Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social, o Governo determinou o aumento do valor da RMMG para € 580, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018².

O presente Relatório surge assim na sequência dos oito relatórios apresentados pelo Governo desde o início de 2016, conforme acordado com os parceiros sociais, incorporando a informação disponível até meados do mês de julho de 2018.

Neste relatório, tal como nos anteriores, o primeiro capítulo enquadra de modo global a RMMG; o segundo apresenta o enquadramento macroeconómico, incluindo do mercado de trabalho, da pobreza e desigualdades; o terceiro capítulo é dedicado a comparações internacionais em matéria de salário mínimo; e,

¹<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f44/58bf17f449b88132493082.pdf>

² Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro.

finalmente, no quarto capítulo estudam-se os trabalhadores abrangidos pela RMMG com base nas declarações de remunerações da Segurança Social (DRSS) e em informação do Fundo de Compensação do Trabalho. Inclui-se, ainda, informação relativa a transições entre níveis salariais, com base nos dados das Declarações de Remuneração à Segurança Social. Em anexo, disponibiliza-se informação adicional sobre o processo de atualização do salário mínimo, numa perspetiva europeia.

1. Enquadramento

A primeira parte deste relatório enquadra a RMMG do ponto de vista dos principais marcos históricos, conceptuais e relativamente aos critérios para a sua atualização. Assim, começa-se por uma menção ao disposto no Compromisso Tripartido subscrito pelo Governo e pela maioria dos parceiros sociais com assento na CPCS, em janeiro de 2017, que incluiu um acordo no sentido de concretizar o aumento da RMMG de € 530 em 2016 para € 557 em 2017, bem como um compromisso no sentido de “*desenvolver esforços para tornar exequível, verificadas as condições económicas e sociais que o possibilitem, a progressiva evolução do valor real da RMMG até 2019*”. Procede-se também à apresentação do conceito subjacente à RMMG, assim como a uma enumeração dos critérios que têm estado na base da sua atualização. Por fim, elabora-se uma síntese histórica sobre a evolução do salário mínimo em Portugal, desde a sua génese até à atualidade.

Cumprir notar que, no cumprimento do disposto no seu Programa e consultados os parceiros sociais com assento na CPCS, o Governo determinou o aumento do valor da RMMG para € 580, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018, através do Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro.

Na Região Autónoma dos Açores, a RMMG foi alterada para os € 609 a partir de janeiro de 2018³, ou seja, manteve o acréscimo de 5% para a Região face ao referencial do Continente. Na Região Autónoma da Madeira, a RMMG foi atualizada para € 592 também a partir de janeiro de 2018⁴, o que representou uma subida de € 12, ou seja, cerca de 2%.

1.1. Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo

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»⁵, com os seguintes pontos:

1. *No âmbito da atualização 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,*

³ <http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/vp-dreqp/textoTabela/Sal%C3%A1rio+M%C3%ADnimo+Regional+atualizado.htm>

⁴ <https://dre.pt/web/guest/home/-/dre/114778989/details/maximized>

⁵ <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f44/58bf17f449b88132493082.pdf>

com exceção de trabalho suplementar e/ou trabalho noturno 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 atualização.

2. *No âmbito da promoção de ações conjuntas para o desenvolvimento da negociação coletiva 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 coletivas 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 coletiva 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 coletiva;*
 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;*
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 ações 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 proteção social e da sustentabilidade da Segurança Social, o estímulo da natalidade e dos pa-*

drões 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 proteção social na eventualidade de desemprego, e em particular dos trabalhadores independentes com atividade empresarial e dos membros de órgãos estatutários das pessoas coletivas, cumprindo assim o disposto na lei.*

O texto original do Compromisso foi alvo de uma Adenda⁶ 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 redação 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 redação:*
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*
 - ii. *Redução adicional de 12,5% sobre o montante apurado que resultar da aplicação da alínea anterior.*
 - b) *Beneficiarão 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 regulariza;*
3. *O Governo irá negociar com os representantes das instituições do sector social, em sede de Compromisso para o Setor Social e Solidário, a atualização da participação 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.*

⁶<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f54/58bf17f545e7f075071990.pdf>

1.2. Conceito e princípios genéricos de atualização

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 acidental ou por período superior a um mês”.

Por seu turno, o artigo 275.º estabelece que a *“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 pedido do trabalhador, do candidato a emprego ou do empregador, pelo serviço público de emprego ou pelos serviços de saúde”.*

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 de 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 Organização Internacional do Trabalho (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”.

1.3. RMMG – evolução histórica de 1974 a 2018

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 (Pereirinha e Branco⁷). 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)⁸. 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

⁷ José António Pereirinha e Francisco Branco, *«Uma abordagem histórica dos padrões de rendimento mínimo em Portugal»*, Ler História [Online], 64 | 2013, disponibilizado online no dia 11 Novembro 2014, consultado no dia 27 Novembro 2016. URL : <http://lerhistoria.revues.org/671>; DOI : 10.4000/lerhistoria.671

⁸ CRGE (1962), *Estudo Sobre o Custo de Vida em Lisboa, Aplicado a 3 Categorias de Empregados das CRGE* (Companhias Reunidas de Gás e Eletricidade).

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”*⁹. 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 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 $1\ 495,6 * 2,169 = 3\ 244$ 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 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 Decreto-Lei 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.

⁹ Ribeiro, M. Eduarda (1971), *Fixação e Atualização do Salário Mínimo e Problemas Conexos*. Gabinete de Planeamento do Ministério das Corporações e Previdência Social. Série «Estudos» n.º 2.

Em 1975, o Decreto-Lei n.º 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 Decreto-Lei 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 Decreto-Lei 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 Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de fevereiro, procedeu à revisão integral do regime jurídico que havia sido consagrado no Decreto-Lei 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 Decreto-Lei 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 Decreto-Lei 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 Decreto-Lei 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 Decreto-Lei 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 Decreto-Lei 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 RMMG¹⁰, assinado em Dezembro de 2006, em sede de Concertação Social. De referir que este Acordo determinou, pela primeira vez, em vários anos, um aumento real significativo do valor da remuneração mínima garantida, em 2008, 2009 e 2010.

Durante os anos 2012 e 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

¹⁰ <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f5e/58bf17f5e61f9282981112.pdf>

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 Decreto-Lei 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 Emprego¹¹, assinado no dia 24 de setembro de 2014.

Em 2015, o Programa do XXI 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. Assim, através do Decreto-Lei 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. O Acordo relativo à Aplicação da RMMG em 2016¹² foi formalizado a 22 de janeiro de 2016, em sede de concertação social, com a assinatura do Governo e da maioria dos Parceiros Sociais com assento na CPCS.

No final do ano de 2016, alcançou-se novo consenso em sede de concertação para atualizar a RMMG, tendo o Governo, através do Decreto-Lei n.º 86-B/2016, de 29 de dezembro, estabelecido a RMMG em € 557 a partir de 1 de janeiro de 2017. A aplicação da RMMG em 2017, bem como a continuação do debate em sede de CPCS quanto à atualização da RMMG no médio prazo, foi firmada no Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo¹³, subscrito pelo Governo e pela maioria dos parceiros sociais em janeiro de 2017.

No final de 2017, ponderadas as condições para prosseguir a trajetória de valorização da RMMG, no cumprimento do disposto no Programa do XXI Governo Constitucional e consultados os Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social, o Governo determinou o aumento do valor da RMMG para € 580, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018¹⁴.

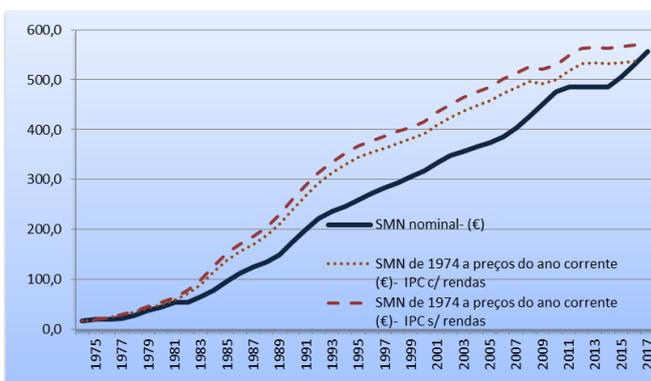
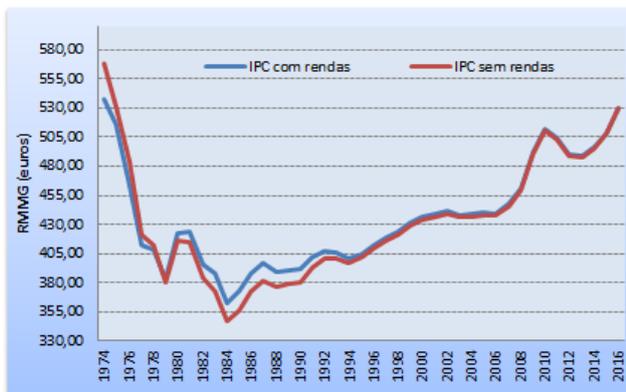
¹¹<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f42/58bf17f42f049125089249.pdf>

¹²<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f52/58bf17f527637271564048.pdf>

¹³<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f44/58bf17f449b88132493082.pdf>

¹⁴ Decreto-Lei n.º 156/2017, de 28 de dezembro.

As figuras seguintes ilustram a evolução da RMMG neste período:



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

O presente capítulo disponibiliza um conjunto de indicadores macroeconómicos e do mercado de trabalho que pretendem caracterizar, de forma breve, a conjuntura internacional e nacional.

O capítulo foi revisitado e atualizado tendo em conta o Orçamento de Estado (OE) para 2018, o Programa de Estabilidade 2018-2022, a disponibilização das previsões da Primavera da Comissão Europeia (CE) e da revisão intermédia de Verão¹⁵, bem como as previsões mais recentes do Fundo Monetário Internacional (FMI), da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) e do Banco de Portugal.

A situação do mercado de trabalho considera os dados mais recentes disponíveis do Inquérito ao Emprego do INE (IE-INE), os elementos sobre emprego e salários apurados a partir das Declarações de Remuneração à Segurança Social (DRSS), bem como dados sobre admissões e cessações no âmbito do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT).

2.1. Enquadramento macroeconómico

As previsões de Primavera da CE procederam à atualização das estimativas apresentadas, no quadro das previsões de Inverno, sobre o crescimento da Economia Mundial, bem como de todos os Estados-Membros da União Europeia (UE). Neste âmbito, a CE reviu em alta a estimativa de crescimento das economias de mercado emergentes em desenvolvimento (5,0%, em 2018 e 2019), em resultado do crescimento positivo da economia dos EUA e da China. Entretanto, na revisão intermédia de Verão¹⁶, procedeu a alguns ajustamentos, em indicadores como o PIB e o índice harmonizado de preços no consumidor (sobretudo no que respeita a 2018) em resultado da evolução observada nos primeiros meses do ano.

As taxas de crescimento económico da UE e da Área do Euro ultrapassaram as expectativas em 2017, tendo atingido o nível de crescimento mais elevado dos últimos 10 anos (2,4%). Perspetiva, a mesma fonte, que este desempenho prossiga em 2018 e abrande, ainda que ligeiramente, em 2019 (2,1% e 2,0%, respetivamente, tanto na UE como na Área do Euro). Ainda de acordo com a Comissão Europeia, o crescimento da economia tem vindo a facilitar uma redução adicional do défice público e dos níveis de dívida, bem como uma melhoria das condições do mercado de trabalho. Assim, o desemprego tem continuado a diminuir, estando atualmente próximo dos níveis anteriores à crise: na UE, espera-se que o desemprego continue a decrescer, de 7,6% em 2017 para 7,1% em 2018 e 6,7% em 2019 e na Área do Euro, as previsões apontam para uma redução, de 9,1% em 2017 para 8,4% em 2018 e 7,9% em 2019.

Ainda de acordo com as previsões da CE, a inflação, medida pelos preços no consumidor, abrandou no 1.º trimestre do ano, mas prevê-se que aumente ligeiramente nos próximos trimestres, devido, em parte, à subida dos preços do petróleo. De um modo geral, a inflação na Área do Euro, em 2018, deverá subir face a 2017, passando para 1,7%, valor que deverá manter em 2019. Na UE, espera-se que a taxa de inflação aumente para 1,9% no corrente ano, diminuindo para 1,8% em 2019.

¹⁵ Apenas para algumas variáveis, como PIB e Índice de Preços no Consumidor.

¹⁶ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip084_en.pdf

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

	2016	2017	2018 ^(p)	2019 ^(p)
Economia Mundial	3,2	3,7	3,9	3,9
Economias Avançadas (*)	1,8	2,4	2,2	2,1
EUA	1,5	2,3	2,9	2,7
Reino Unido	1,9	1,8	1,5	1,2
Japão	1,0	1,7	1,3	1,1
Área do Euro	1,8	2,4	2,1	2,0
Alemanha	1,9	2,2	1,9	1,9
França	1,2	1,8	1,7	1,7
Itália	0,9	1,5	1,3	1,1
Espanha	3,3	3,1	2,8	2,4
Economias de mercado emergentes e em desenvolvimento	4,3	4,5	5,0	5,0
China (*)	6,7	6,8	6,5	6,2

Fonte: Comissão Europeia - Previsões de Primavera 2018 (maio) e revisão intermédia de Verão (julho)

Notas: (p) - previsão; (*) previsões não atualizadas

No que respeita a Portugal, as previsões de Primavera disponibilizadas pela CE apontam para um crescimento do PIB idêntico ao previsto para a Área do Euro em 2018 (2,3%), consubstanciando uma desaceleração de 0,4 p.p. face a 2017, mantendo-se a mesma previsão para 2019. Esta estimativa é consentânea com os números previstos no Programa de Estabilidade 2018-2022. A CE prevê que o crescimento em 2018 terá um maior contributo do investimento do que do consumo privado, visto que antecipa uma evolução salarial moderada e um aumento da taxa de poupança. Contudo, na revisão intermédia de Verão, a CE reviu a estimativa do PIB para 2018 (2,2%) devido ao abrandamento nas exportações, mantendo a de 2019 nos 2,0%.

A CE também reviu a previsão da inflação para 2018, em Portugal, (1,4%), mantendo a de 2019 nos 1,6%.

Quanto à taxa de desemprego, as estimativas da CE foram atualizadas nas Previsões de Primavera, prevendo-se que alcance os 7,7% em 2018, abaixo da estimativa de 8,4% para a Área do Euro, mantendo-se esta diferença em 2019 com previsões de 6,8% e 7,9%, respetivamente. É de referir que a estimativa da CE quanto ao crescimento do emprego em Portugal em 2017 (2,9%) foi superada, com os dados do INE-IE a apontarem um crescimento de 3,4% nesse ano (mais 151,4 mil pessoas empregadas do que em 2016).

A CE prevê ainda que em 2018 e 2019 exista um aumento do valor médio dos salários, alavancado por aumentos salariais nalguns setores, ainda que este efeito não seja tão evidente, em termos médios, pelo peso relativo que a criação de emprego em setores onde se praticam salários abaixo da média.

Tabela 2. Portugal, UE28 e Área do Euro

	2016	2017	2018 ^(p)	2019 ^(p)
Portugal				
PIB real (variação em %)	1,5	2,7	2,2	2,0
Inflação (variação em %)	0,6	1,6	1,4	1,6
Emprego (variação em %)*	1,6	3,3	2,1	1,3
Taxa de Desemprego*	11,2	9,0	7,7	6,8
Área Euro				
PIB real (variação em %)	1,8	2,4	2,1	2,0
Inflação (variação em %)	0,2	1,5	1,7	1,7
Emprego (variação em %) (n)	1,4	1,5	1,2	1,0
Taxa de Desemprego	10,0	9,1	8,4	7,9
UE 28				
PIB real (variação em %)	2,0	2,4	2,1	2,0
Inflação (variação em %)	0,3	1,7	1,9	1,8
Emprego (variação em %) (n)	1,3	1,4	1,0	0,8
Taxa de Desemprego	8,6	7,6	7,1	6,7

Fonte: Comissão Europeia - Previsões de Primavera 2018 (maio) e revisão intermédia de Verão (julho)

Notas: (p) - previsão; (n) previsões não atualizadas; * dados da CE e do INE não coincidentes apesar de coincidirem nos conceitos.

Relembre-se que, em março de 2018, o Banco de Portugal¹⁷ referiu nas suas projeções para a economia portuguesa 2018-2020, que o crescimento da economia nacional deverá manter uma trajetória de expansão ao longo do período de projeção, apresentando um ritmo de crescimento em linha com o atualmente projetado pelo Banco Central Europeu para a Área do Euro. Após um aumento de 2,7% em 2017, o PIB português deverá crescer 2,3% em 2018, 1,9% em 2019 e 1,7% em 2020. Refere, ainda o mesmo documento que a atividade económica continuará a recuperar, apresentando um crescimento superior ao potencial no período 2018-20¹⁸.

Em 2018, consequência da desaceleração do investimento em perto de 4 p.p., e consequente redução da procura interna para 2,5%, é previsível uma diminuição do crescimento da economia em 0,4 p.p.

¹⁷ Projeções para a economia portuguesa: 2018-2020; https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/proj_mar2018_p.pdf

¹⁸ Valores que se mantêm na atualização datada de 21 de junho, disponível em: <https://www.bportugal.pt/page/projecoes-economicas?mlid=1876>

Tabela 3. Cenário macroeconómico: Programa de Estabilidade 2018-2022, Comissão Europeia, FMI e OCDE e Banco de Portugal

Portugal	PE2018-2022		CE, Primavera 2018		FMI (n)		OECD		BdP	
	2018 ^(p)	2019 ^(p)								
PIB e componentes da despesa (var. real em %)										
PIB	2,3	2,3	2,2	2,0	2,2	1,8	2,2	2,2	2,3	1,9
Consumo Privado	2,0	2,0	2,0	1,8	2,0	1,5	1,9	1,9	2,2	1,9
Consumo Publico	-0,7	-0,1	0,7	0,3	0,2	0,5	0,7	-0,1	0,8	0,1
Investimento	6,2	7,0	5,7	5,3	8,1	:	5,3	5,3	5,8	5,5
Exportações	6,3	4,8	6,8	5,5	6,6	4,8	5,8	4,3	5,5	4,6
Importações	6,3	6,0	6,9	5,6	7,0	5,5	6,4	4,7	5,7	5,0
Preços										
Deflator do PIB	1,4	1,4	1,3	1,4	1,5	1,6	1,4	1,3	:	:
IPC	1,4	1,4	1,4	1,6	1,5	1,6	1,1	1,7	1,4	1,5
Mercado de Trabalho										
Emprego (taxa de variação %)	1,9	1,1	2,1	1,3	1,3	1,2	:	:	2,6	1,2
Taxa Desemprego (%)	7,6	7,2	7,7	6,8	7,8	6,7	7,5	6,6	7,2	6,2
Produtividade aparente do trabalho	0,5	1,2	0,2	0,8	1,2	:	:	:	:	:

Fontes:

Programa de Estabilidade 2018-2022 (abril/2018)

FMI - Portugal: Staff Concluding Statement of the 2018 Article IV Mission (maio/2018)

OECD - Economic Forecast Summary (maio/2018)

Banco de Portugal - Boletim Económico; junho

Comissão Europeia - Previsões de Primavera 2018 (maio) e revisão intermédia de Verão (julho)

Notas: (p) - previsão

Depois de em 2017 ter crescido a um ritmo que já não se registava desde 2007, a economia portuguesa registou, no 1.º trimestre de 2018, um aumento homólogo do PIB real de cerca de 2,1%, com um crescimento em cadeia de cerca de 0,4%. No mesmo período, o emprego cresceu 3,2% (+148,6 mil pessoas) em relação ao período homólogo e a taxa de emprego (15 e mais anos) aumentou em cerca de 1,7 p.p. face ao primeiro trimestre de 2017, tanto para homens como para mulheres. A taxa de desemprego diminuiu para os 7,9%, com um decréscimo de 0,2 p.p. face ao trimestre anterior e de 2,2 p.p. face ao trimestre homólogo.

A inflação, medida pelo IPC, acompanhou o ritmo de crescimento económico, fixando-se nos 0,8% no 1.º trimestre de 2018, abaixo dos 1,4% registados no período homólogo. O IPC registou uma variação homóloga de 1,5% em junho de 2018, com um acréscimo mensal de 0,1% (compara com 0,4% no mês de maio e -0,4% no mês homólogo de 2017), tendo a variação média nos últimos 12 meses ficado nos 1,1%, ou seja, mais 0,1% do que no mês anterior.

Tabela 4. Indicadores económicos

Portugal	2014	2015	2016	2017	2016				2017				2018
					I	II	III	IV	I	II	III	IV	
PIBpm (VH, %)	0,9	1,8	1,6	2,7	1,1	0,9	2,0	2,4	2,9	3,0	2,4	2,4	2,1
Mercado de trabalho e IPC													
Taxa de Emprego (15 e + anos; VH, p.p.)	1,0	0,6	0,7	1,7	0,4	0,2	1,0	0,9	1,7	1,9	1,7	1,9	1,7
Taxa de desemprego (%)	13,9	12,4	11,6	8,9	12,4	10,8	10,5	10,5	10,1	8,8	8,5	8,1	7,9
IPC (VH, %)	-0,3	0,5	0,6	1,4	0,5	0,5	0,7	0,8	1,4	1,4	1,1	1,5	0,8

Notas: (VH) Variação Homóloga

Fontes:

[INE, Contas Nacionais Trimestrais \(consultado em 28/02/2018\)](#)[Boletim Mensal de Estatística \(abril/2018\)](#)[INE, Inquérito ao Emprego \(1º Trimestre 2018\)](#)[INE, Índice de Preços no Consumidor \(1º Trimestre de 2018\)](#)

2.2. Mercado de trabalho

No subcapítulo sobre o mercado de trabalho abordam-se, em concreto, três temáticas: Emprego e desemprego, Salários e remunerações convencionais e custos de trabalho. No primeiro ponto, analisa-se a evolução recente dos indicadores de emprego e desemprego, atendendo quer aos elementos apurados pelo INE no âmbito do Inquérito ao Emprego, quer aos dados apurados a partir das Declarações de Remuneração à Segurança Social (DRSS). De seguida, detalha-se a evolução dos salários, recorrendo às fontes elencadas na Caixa 1, incluindo dos salários definidos pelos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT). No terceiro ponto, analisam-se os dados que caracterizam a evolução da RMMG. Seguidamente faz-se referência aos dados relativos ao custo do trabalho. Por último, desenvolver-se ainda uma breve análise sobre as relações entre RMMG, pobreza, baixos salários e desempregos.

Caixa 1 - Remunerações - Fontes utilizadas no relatório

O presente relatório utiliza várias fontes de dados. No conjunto, assinalam-se os Quadros de Pessoal - componente do Relatório Único (RU) - o Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho (IGDT) e, ainda, os dados Administrativos da Segurança Social, nomeadamente os relativos às Declarações Remunerações da Segurança Social (DRSS).

Os Quadros de Pessoal são uma fonte administrativa, que integra o Relatório Único (Anexo A). 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. 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, unicamente, 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 disponibilizam informação sobre a Estrutura Empresarial (Empresas e Estabelecimentos), o Emprego (Pessoas ao Serviço e Trabalhadores por Conta de Outrem), as Remunerações (Base e Ganho), a Duração do Trabalho e a Regulamentação Coletiva.

O IGDT, que teve início em 1989, é realizado semestralmente (com referência aos meses de 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 e por atividade económica. 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 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 DRSS têm por base os registos declarações mensais obrigatórias dos empregadores à Segurança Social. Esta Base de Dados contém informação relativa a todos os trabalhadores do setor privado. Quando procedem à entrega das DRSS, as Entidades Empregadoras têm de indicar, relativamente a cada trabalhador ao seu serviço, o valor da remuneração que está sujeita a incidência de contribuições e a taxa contributiva aplicável.

Esta informação permite diferentes abordagens. Assim, ao longo do relatório são feitas análises usados diferentes universos com base nos registos das DRSS. As amostras são diferentes conforme o tipo de análise a realizar. Na utilização dos dados das DRSS utilizam-se dois conceitos diferentes: a) TCO e MOE (trabalhadores por conta de outrem e membros de órgãos estatutários), que representam o número de trabalhadores por conta de outrem e membros de órgãos estatutários que tinham um Número de Identificação de Segurança Social (NISS) diferente; e b) Posto de trabalho, que resulta da combinação NISS do TCO ou MOE, Número de Identificação Fiscal da empresa (NIF) e código do estabelecimento da empresa.

A utilização de várias fontes estatísticas e administrativas faculta uma visão mais completa da realidade que se pretendem 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.

2.2.1. Emprego e desemprego

No ano 2017, o mercado de trabalho apresentou uma evolução favorável, com a taxa de desemprego anual a fixar-se nos 8,9% - o valor mais baixo desde 2008 (7,6%) - e o emprego a registar um crescimento de 3,3% (+151,4 mil pessoas empregadas) - o maior crescimento anual do emprego desde o começo da série iniciada em 1998. A trajetória favorável prosseguiu no arranque de 2018, com os dados relativos ao 1.º trimestre do ano a apontarem para um aprofundamento da descida do desemprego e para a manutenção de um ritmo acelerado de criação de emprego.

De acordo com os dados do INE-IE para o 1.º trimestre de 2018, A população desempregada era de cerca de 410,1 mil pessoas neste período, o que corresponde a uma taxa de desemprego de 7,9% - o valor mais baixo desde o 4.º trimestre de 2008 (7,8%). Em termos homólogos, a taxa de desemprego teve um decréscimo de 2,2 p.p. – o maior decréscimo homólogo registado nos últimos treze trimestres – no correspondente a uma diminuição de 113,8 mil desempregados (-21,7%). Face ao trimestre anterior, a taxa de desemprego diminuiu cerca de 0,2 p.p. e a população desempregada baixou em aproximadamente 12 mil pessoas (-2,8%).

A taxa de desemprego jovem (15-24 anos) foi de 21,9% no 1º trimestre de 2018, com um decréscimo de 3,2 p.p. em termos homólogos (25,1%) e de 1,6 p.p. em relação ao trimestre anterior (23,5%). Já o número de desempregados de longa duração (DLD) fixou-se nas 220,5 mil pessoas, o valor mais baixo dos últimos sete anos e meio, traduzindo uma diminuição homóloga de cerca de 88 mil pessoas e a uma redução em cadeia de cerca de 8 mil pessoas. De referir, ainda, que a taxa de DLD no 1.º trimestre de 2018 (4,2%) recuou para um nível inferior ao do 3.º trimestre de 2009 (4,5%), com uma redução homóloga de cerca de 1,8 p.p..

A taxa de subutilização do trabalho, que o INE passou a disponibilizar no 2.º trimestre de 2017 e que agrega a população desempregada, o subemprego de trabalhadores a tempo parcial, os inativos à procura de emprego mas não disponíveis e os inativos disponíveis mas que não procuram emprego, foi de 15,2% no 1.º trimestre de 2018, o que representa uma descida de 0,3 p.p. face aos 15,5% do 4.º trimestre de 2017 e de 3,0 p.p. face ao período homólogo (18,2%). A população ativa continuou a crescer em relação ao período homólogo do ano anterior (0,7%), apesar da quebra observada face ao trimestre anterior (-0,2%).

O emprego alcançou um crescimento homólogo de 3,2% no 1.º trimestre de 2018, no correspondente a mais 148,6 mil pessoas empregadas. O emprego cresceu 3,4% no caso dos jovens dos 15 aos 24 anos e 6,1% nas pessoas dos 45 aos 64 anos. Na comparação em cadeia, a população empregada aumentou em 1,8 mil pessoas.

Tabela 5. População ativa, emprego e desemprego

Portugal	2014	2015	2016	2017	2016				2017				2018
					I	II	III	IV	I	II	III	IV	I
População ativa (VH, %)	-1,1	-0,6	-0,3	0,8	-0,7	-0,8	0,3	-0,2	0,6	1,2	0,7	0,8	0,7
Emprego total (VH, %)	1,6	1,1	1,2	3,3	0,8	0,5	1,9	1,8	1,7	3,4	3,0	3,5	3,2
Taxa de emprego (15 e mais anos, %)	50,7	51,3	52,0	53,7	50,9	51,9	52,6	52,4	52,6	53,8	54,3	54,3	54,3
Taxa de desemprego (%)	13,9	12,4	11,1	8,9	12,4	10,8	10,5	10,5	10,1	8,8	8,5	8,1	7,9
Desemprego de longa duração (em % da população ativa)	9,1	7,9	6,9	5,1	7,4	6,9	6,7	6,5	6,0	5,2	4,9	4,4	4,2
Taxa de desemprego jovem (15-24 anos, %)	34,8	32,0	28,0	23,9	31,0	26,9	26,1	27,7	25,1	22,7	24,2	23,5	21,9

Nota: (VH) Variação Homóloga

Fonte: INE. Inquérito ao Emprego (1º Trimestre 2018)

Como se pode observar no quadro abaixo, o crescimento da população empregada no 1.º trimestre de 2018 deveu-se inteiramente ao aumento do trabalhado por conta de outrem (+158,4 mil pessoas; +4,6%) e assentou, em grande medida, no aumento dos contratos de trabalho sem termo (+105,4 mil; 3,5%).

Em contrapartida, registaram-se decréscimos homólogos tanto do trabalho por conta própria, como do trabalhador familiar não remunerado (menos 1,1% e menos 6,1%, respetivamente).

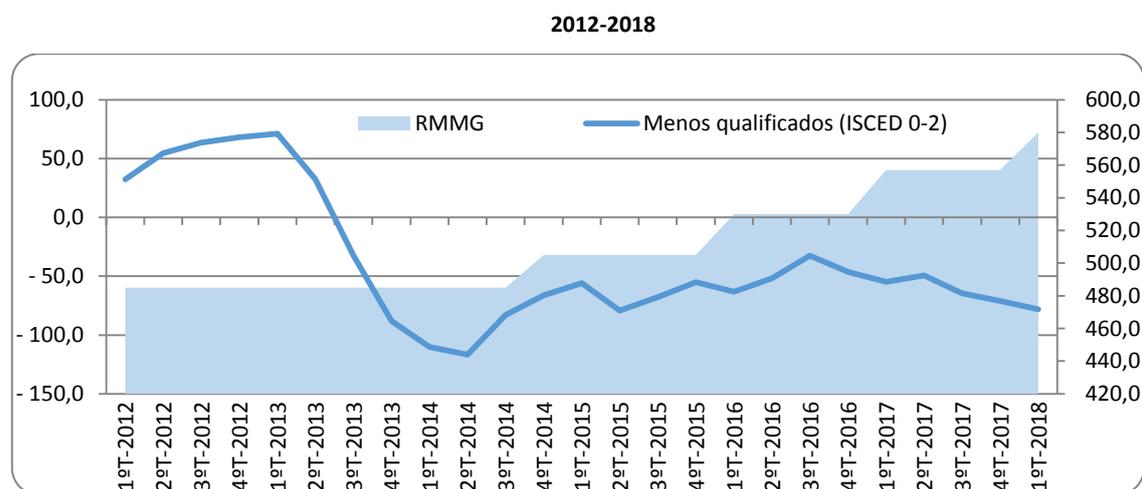
Tabela 6. Evolução da população empregada por situação na profissão (em milhares)

Portugal	2014	2015	2016	2017	2017				2018
					I	II	III	IV	I
População empregada	4499,5	4548,7	4605,2	4756,6	4658,1	4760,4	4803,0	4804,9	4806,7
Trabalhadores por conta de outrem	3611,0	3710,6	3787,2	3948,7	3852,8	3931,5	3998,8	4011,7	4011,2
Com contrato sem termo	2836,5	2895,5	2943,2	3080,3	3035,7	3062,5	3099,9	3123,0	3141,1
Com contrato com termo	644,4	687,3	705,4	728,7	681,4	727,9	763,0	742,4	729,9
Outro tipo de contrato	130,1	127,8	138,6	139,7	135,7	141,1	135,9	146,3	140,2
Trabalhadores por conta própria	864,5	815,0	789,1	785,9	782,5	806,2	782,8	772,1	774,0
Trabalhadores familiares não remunerados e outros	24,0	23,0	29,0	22,0	22,8	22,7	21,4	21,1	21,5
População desempregada	726,0	646,5	573,0	462,8	523,9	461,4	444,0	422,0	410,1

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (1º Trimestre 2018)

Os dados do INE-IE sugerem que o aumento da RMMG não terá afetado a integração no mercado de trabalho das pessoas menos qualificadas, registando-se um decréscimo contínuo do número de desempregados pouco qualificados, sendo o crescimento do emprego transversal a todos os níveis de escolaridade. Esta tendência foi aliás notada pela Comissão Europeia no *Country Report* de 2018¹⁹, onde se refere que “os aumentos do salário mínimo apoiaram os rendimentos dos trabalhadores de baixas remunerações e não parecem ter afetado negativamente a criação de emprego; em particular, os aumentos do salário mínimo não parecem ter impedido a recuperação da taxa de emprego dos trabalhadores pouco qualificados”.

Figura 1. Evolução da RMMG e da população desempregada menos qualificada



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Analisando a dinâmica do mercado de trabalho por setor de atividade económica face ao período homólogo, observa-se que o crescimento do emprego foi transversal a todos os setores, com exceção do setor

¹⁹ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-portugal-en.pdf>

primário e das Outras atividades de serviços. Os maiores crescimentos anuais do emprego ocorreram nas Atividades financeiras, de seguros e imobiliárias (+14,2%); na Administração Pública, Defesa, Segurança Social, Educação e atividades de saúde e apoio social (+8,1%) e nas Indústrias transformadoras (+7,2%). Em números absolutos, o emprego no setor primário diminuiu em comparação com o período homólogo em cerca de 16 mil pessoas, sendo que no setor secundário houve um aumento de cerca de 58,4 mil pessoas e no setor terciário houve um aumento de 106 mil.

Tabela 7. População empregada, por setor de atividade económica

	1T2016		1T2017		1T2018	
	mil.	%	mil.	%	mil.	%
Total	4513,2	100,0%	4658,1	100,0%	4806,7	100,0%
A: Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	295,6	6,5%	301,0	6,5%	285	6,1%
B a F: Indústria, construção, energia e água	1105,2	24,5%	1133,1	24,3%	1191,5	25,6%
C: Indústrias transformadoras	772,8	17,1%	766,2	16,4%	821,6	17,6%
F: Construção	332,4	7,4%	303,7	6,5%	303,9	6,5%
G a U: Serviços	3112,5	69,0%	3224,0	69,2%	3330,2	71,5%
G e I: Comércio; reparação de veículos; alojamento e restauração	983,8	21,8%	1011,9	21,7%	1027,6	22,1%
H e J: Transportes e armazenagem; atividades de informação e comunicação	276,1	6,1%	315,7	6,8%	315,3	6,8%
K e L: Atividades financeiras, de seguros e imobiliárias	136,3	3,0%	142,9	3,1%	163,2	3,5%
O a Q: AP e defesa; Seg. Social; Educação; atividades de saúde e apoio social	1096,5	24,3%	1106,1	23,7%	1195,3	25,7%
M, N e R a U: Outras atividades de serviços	618,8	13,7%	647,5	13,9%	628,6	13,5%

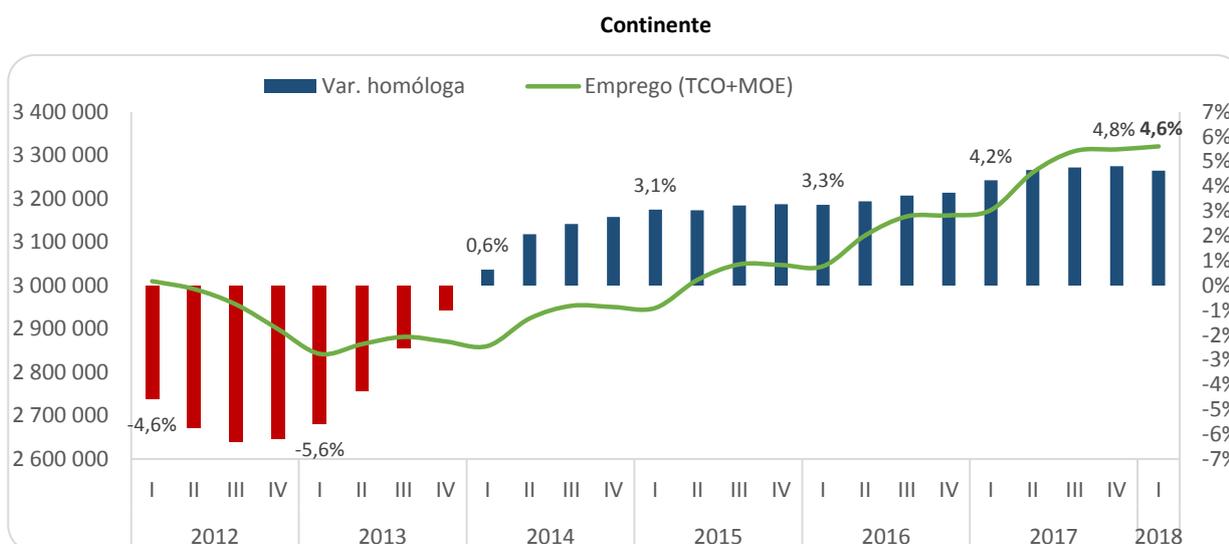
Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (1.º Trimestre 2018)

De acordo a informação mais recente²⁰ apurada a partir das Declarações de Remuneração à Segurança Social (DRSS), o emprego²¹ terá registado um crescimento homólogo de 4,6% no 1.º trimestre de 2018 (acima dos 4,2% registados no 1.º trimestre de 2017), correspondente a mais 146,4 mil trabalhadores, alcançando as 3 320,8 mil pessoas.

²⁰ Dados sujeitos a revisão.

²¹ Na análise efetuada com base nos dados apurados a partir das DRSS, o conceito de emprego compreende os trabalhadores por conta de outrem (TCO) e os membros dos órgãos estatutários (MOE).

Figura 2. Trabalhadores (TCO+MOE) com remuneração permanente declarada à Segurança Social – 2012-2018

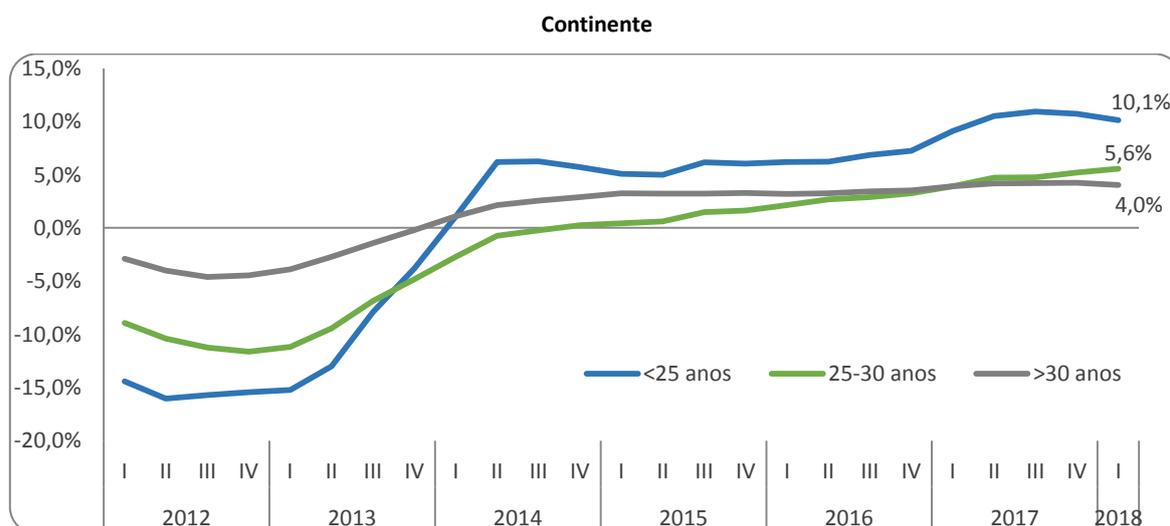


Nota: Dados sujeitos a revisões

Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS)

Considerando o crescimento dos TCO e MOE com remuneração permanente declarada à segurança social por grupo etário no 1.º trimestre de 2018, verifica-se que foi entre os mais jovens (<25 anos) que o emprego mais terá crescido (+10,1%), à semelhança do observado em trimestres anteriores. Por seu turno, o emprego das pessoas com idades compreendidas entre os 25 e os 30 anos teve um crescimento de 5,6% (acima dos 5,2% registados no 4.º trimestre de 2017) e o emprego das pessoas com mais de 30 anos cresceu 4,0% (ligeiramente abaixo dos 4,3% registados no 4.º trimestre de 2017).

Figura 3. Variação homóloga do volume de trabalhadores (TCO+MOE) com remuneração permanente declarada à Segurança Social, por grupo etário – 2012-2018



Nota: Dados sujeitos a revisões.

Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS).

Vários organismos internacionais, nomeadamente as entidades que acordaram com as autoridades portuguesas o Programa de Assistência Económica e Financeira em 2011, como o Banco Central Europeu, a Comissão Europeia e o Fundo Monetário Internacional, têm expressado a sua preocupação sobre as atualizações da RMMG em Portugal e os seus impactos no emprego.

Na realidade, existem diferentes estudos sobre o impacto da subida dos salários mínimos estatutários em diversos países, mas não existe um consenso científico sobre a matéria. Em 2015 o Banco Mundial²² disponibilizou um estudo onde admitia que os efeitos do salário mínimo no emprego são normalmente pequenos ou sem expressão, quando não positivos. Da mesma forma, o FMI²³ em 2017 afirmou no seu relatório para Portugal que a subida do salário mínimo protegeu efetivamente os jovens que têm emprego do risco da pobreza, mas alertou que a sua subida pode ter um efeito negativo no desemprego jovem. No estudo *Labour market institutions and youth labour markets: Minimum wages and youth employment revisited* (O’Higgins e Moscarriello, 2017)²⁴ da OIT, os investigadores concluíram que a introdução ou o aumento do salário mínimo não é provável que afete negativamente o emprego dos jovens de modo significativo.

Os dados das DRSS mostram ainda que o Emprego com remuneração igual à RMMG cresceu 5,1% em termos homólogos no 1.º trimestre de 2018, bastante abaixo dos crescimentos de 28,4%, 19,6% e 13,1% registados em 2015, 2016 e 2017, respetivamente.

Acresce que, no 1.º trimestre de 2015 e de 2016, anos em que a RMMG foi atualizada²⁵, o crescimento do emprego com remuneração igual à RMMG em vigor superou o crescimento global do emprego. Pelo contrário, no 1.º trimestre de 2017, no seguimento de uma atualização de 5,1% da RMMG, o contributo do crescimento do emprego com remuneração permanente igual à RMMG baixou para 73,9% (53,9% na média dos quatro trimestres), tendo ainda decrescido para 25,2% no 1.º trimestre de 2018, após novo aumento de 4,1% da RMMG. Deste modo, no 1.º trimestre de 2018, apenas 36,9 mil dos 146,4 mil empregos criados apresentam remuneração permanente igual a € 580.

A comparação do crescimento homólogo do emprego em termos globais e do emprego com remuneração permanente igual à RMMG, ilustrada no gráfico abaixo, sugere uma tendência continuada de melhoria do padrão remuneratório a partir do 4.º trimestre de 2016, quando o emprego remunerado pela RMMG começa a crescer abaixo do emprego total.

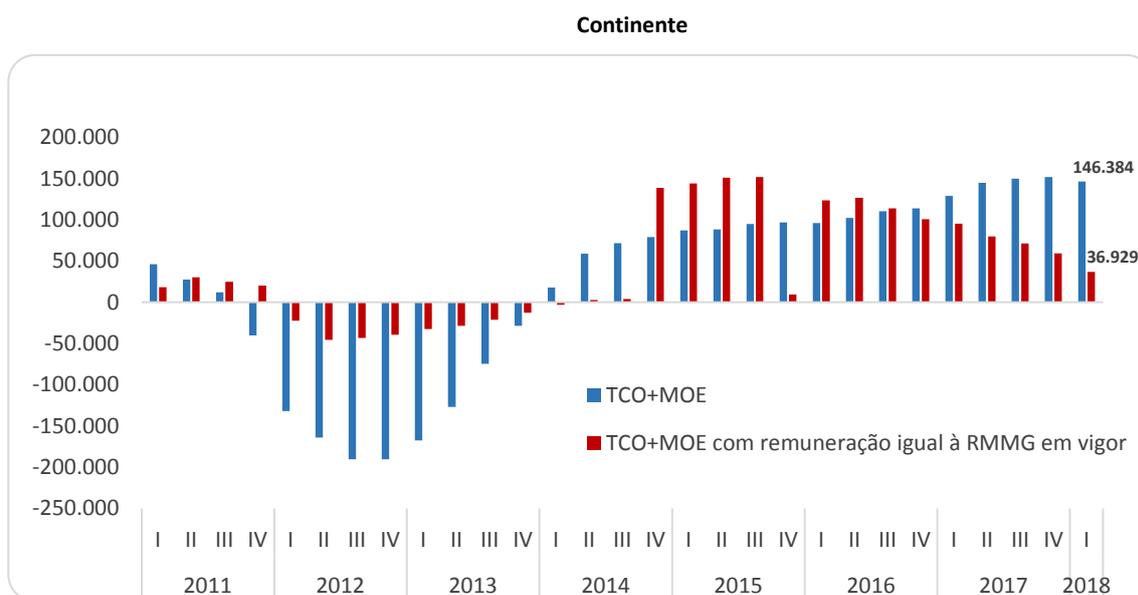
²²Kuddo, A.; Robalino, D.; Weber, M. 2015. *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, DC, World Bank Group).

²³Fundo Monetário Internacional (2017), Country Report N.º 17/279. [URL: <http://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2017/09/15/Portugal-Selected-Issues-45255>]

²⁴http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_575897/lang--en/index.htm

²⁵No caso de 2015, considera-se para este efeito a atualização introduzida em outubro de 2014.

Figura 4. Crescimento homólogo do emprego com remuneração declarada à Segurança Social (mil.)

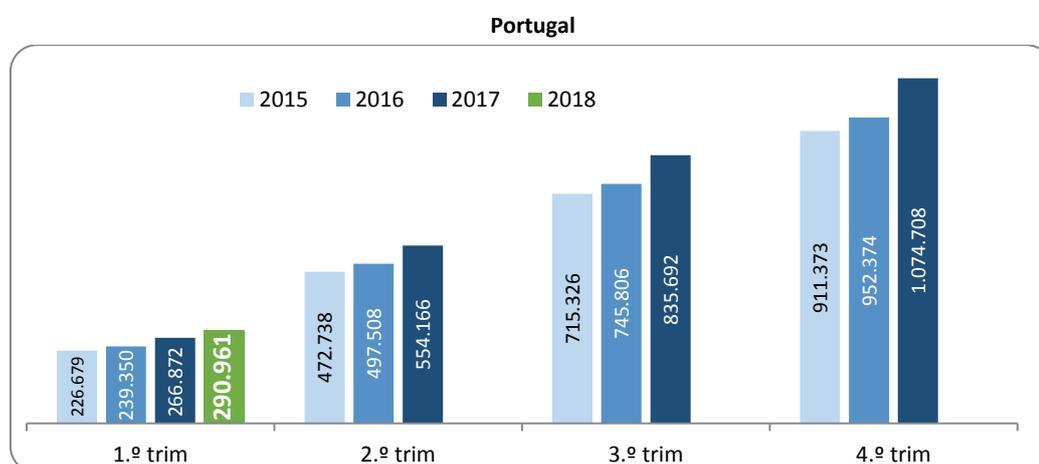


Nota: Dados sujeitos a revisões

Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS)

Relativamente à informação apurada a partir do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), os dados dão conta de um crescimento homólogo de 8,9% do número de admissões no 1.º trimestre de 2018, com um total de 291 mil contratos iniciados²⁶.

Figura 5. Admissões no âmbito do FCT (dados acumulados)



Nota: Dados sujeitos a alterações. Excluem contratos com menos de 60 dias.

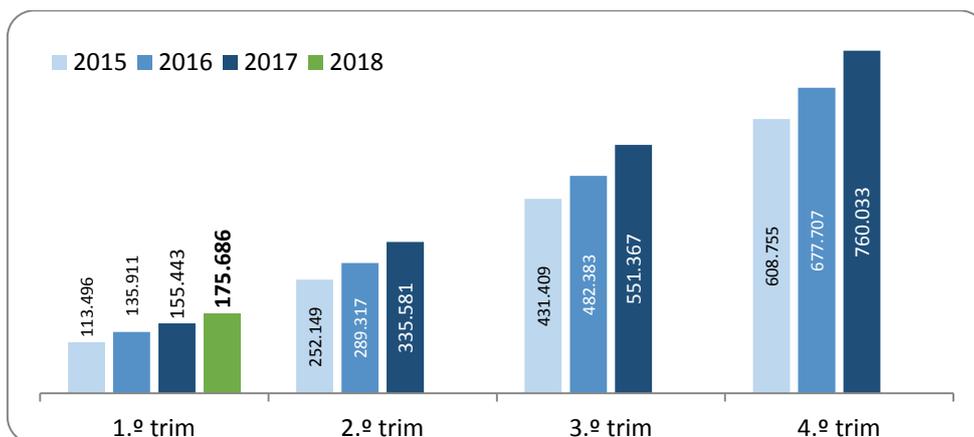
Fonte: Instituto de Informática, IP, Fundo de Compensação do Trabalho

De acordo com a mesma fonte, observa-se que o número de contratos cessados²⁷ aumentou 12,2% no 1.º trimestre de 2018, fixando-se nas 175,7 mil, tendência em linha com o aumento das admissões e com o dinamismo da atividade económica.

²⁶ Não são considerados os contratos com menos de 60 dias.

²⁷ Não são considerados os contratos com menos de 60 dias.

Figura 6. Cessações no âmbito do FCT (dados acumulados)



Nota: Dados sujeitos a alterações.

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

2.2.2. Salários e remunerações convencionais

Neste ponto analisam-se diferentes agregados salariais e elencam-se alguns dos fatores que têm vindo a influenciar a evolução da RMMG no período 2011-2018.

Os dados dos Quadros de Pessoal disponíveis, com informação até 2016, dão conta de um acréscimo da remuneração média mensal base entre 2007 e 2016, com exceção dos anos de 2013 e 2014, onde ocorreram descidas. Em 2016, pela primeira vez nos anos aqui considerados, a remuneração mensal base média (€ 924,94) superou o pico registado em 2012 (€ 915,01), com um aumento nominal de 1,2% face a 2015, mais do dobro do acréscimo ocorrido em 2015 (+0,5%). Não obstante, a remuneração mensal base mediana em 2016 manteve-se igual à registada em 2015 (€ 650,00). No que respeita ao ganho médio mensal, a situação nos últimos anos foi de estagnação ou de acréscimos muito reduzidos.

Verifica-se ainda que, tanto para a remuneração mensal base como para o ganho, as mulheres têm tido salários inferiores aos homens, embora esta diferença se tenha reduzido no último ano para o qual existe informação: em 2016, a disparidade salarial de género ao nível da remuneração mensal base foi de 15,8% (é menor em cerca de 0,9 p.p. face ao ano anterior) e de 19,1% ao nível do ganho mensal (-0,8 p.p. do que ano anterior).

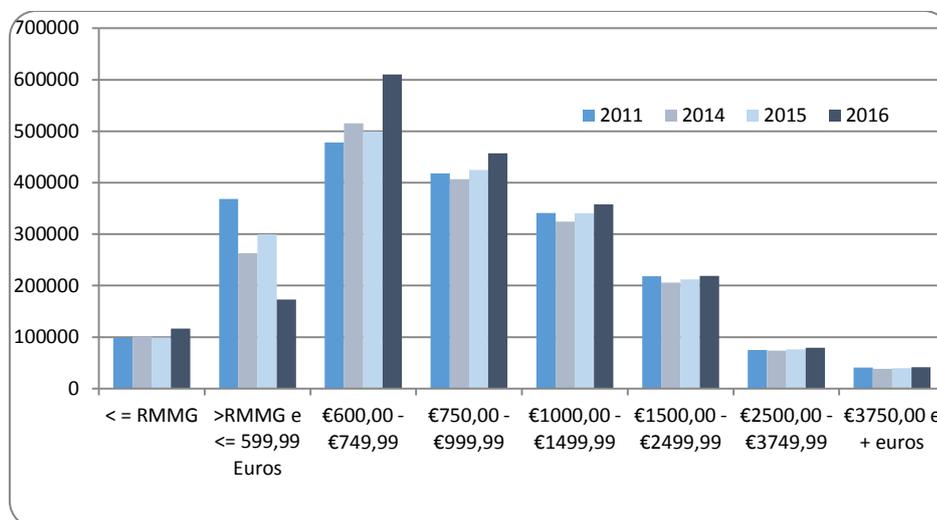
Tabela 8. Remuneração mensal base e ganho mensal

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
remuneração mensal base (euros)										
média	808,48 €	846,13 €	870,34 €	900,04 €	906,11 €	915,01 €	912,18 €	909,49 €	913,93 €	924,94 €
homens	879,64 €	920,05 €	943,94 €	977,56 €	985,23 €	999,85 €	993,79 €	985,02 €	990,05 €	997,38 €
mulheres	714,62 €	749,73 €	775,50 €	801,81 €	808,37 €	814,54 €	816,21 €	820,25 €	824,99 €	840,26 €
mediana	583,36 €	600,00 €	615,50 €	634,00 €	641,93 €	641,93 €	641,93 €	641,93 €	650,00 €	650,00 €
ganho mensal (euros)										
médio	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 €	1.107,86 €
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 €	1.215,11 €
mulheres	829,33 €	873,39 €	901,03 €	937,60 €	946,69 €	956,51 €	958,12 €	963,12 €	966,85 €	982,49 €
mediano	693,00 €	721,82 €	740,00 €	768,38 €	776,00 €	783,62 €	785,45 €	786,99 €	790,03 €	800,00 €

Fonte: GEP/ MTSSS, Quadros de Pessoal – TCO a tempo completo, que auferiram remuneração completa no período de referência.

Na figura seguinte, apresenta-se a distribuição dos TCO por escalões de ganho entre 2011 e 2016. Nos quatro anos considerados, observa-se uma assimetria com uma maior concentração dos trabalhadores na aba inferior da distribuição (cerca de 43,8% do total de TCO), os quais auferiam um ganho mensal até ao montante de € 749,99, próximo do ganho mediano do ano 2016 (€ 800,00). A composição da distribuição não se alterou substancialmente nestes anos, exceto na depleção dos escalões acima dos € 1 000 e abaixo dos € 2 500 e num aumento significativo da representação do escalão entre os € 600 e os € 749,99 (passou de um peso relativo de cerca de 25,1% para 29,7%). O escalão entre os € 750,00 e os € 999,99 apresenta um aumento do seu peso relativo em cerca de 0,9 p.p. (21,3% em 2015 e 22,2% em 2016). Salienta-se que, no escalão entre a RMMG e os € 599,99, o número de TCO registou uma quebra durante o período em análise.

Figura 7. Distribuição dos TCO por escalões de ganho (2011-2016)



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

Importa ainda frisar que, relativamente a 2016, cerca de 66,1% dos TCO recebia até € 999,99 e que os rendimentos superiores a € 3 750,00 mensais eram auferidos por pouco mais de 2% dos TCO.

Os elementos apurados através dos Quadros de Pessoal mostram, ainda que, entre 2002 e 2016, o número de TCO a tempo completo e a auferir a remuneração completa em outubro atingiu um máximo em 2008, caindo para os valores mais baixos, nos anos 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 terem sido reduzidos. A análise do ganho mensal por decis da população mostra que os acréscimos na base da distribuição foram mais expressivos do que na sua aba direita. Paralelamente, o limiar de baixos salários, que conheceu acréscimos anuais moderados entre 2011 e 2015, apresenta um aumento anual de cerca de 1,2% em 2016, três vezes superior ao aumento anual registado em 2015 (0,4%).

Tabela 9. Trabalhadores por conta de outrem, ganho mensal mediano e limiar de baixos salários 2002-2016

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Trabalhadores por conta de outrem	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	2.054.911
Ganho mensal mediano (euros)	589	607	626	647	667	693	722	740	768	776	784	785	787	790	800
Ganho mensal - média por decil (euros)															
1.º decil	355	366	375	385	397	413	435	457	489	498	502	502	518	519	542
2.º decil	409	422	431	442	456	475	497	514	549	559	566	566	581	582	601
3.º decil	451	466	476	489	504	523	550	567	598	608	614	612	622	623	638
4.º decil	499	516	528	544	562	582	609	623	654	664	671	669	674	676	688
5.º decil	556	575	590	608	627	650	680	696	728	737	744	743	745	749	758
6.º decil	628	650	672	692	714	738	770	789	823	829	836	837	837	841	849
7.º decil	735	760	786	810	835	865	903	926	962	967	976	976	972	977	982
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	1.200
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	1.592
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	3.207
Limiar de baixos salários ⁽¹⁾ (euros)	393	405	417	431	445	462	481	493	512	517	522	524	525	527	533
Incidência de baixos salários (%)															
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	4,2
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	7,3

Fonte: GEPMTSSS, 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.

Desde a publicação do último relatório de acompanhamento da RMMG, foram disponibilizados dados do Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho (IGDT) referentes a abril de 2017. Os dados, conforme se pode apurar a partir da tabela seguinte, mostram que, entre 2012 e 2014, a remuneração média mensal base e o ganho médio mensal tiveram maioritariamente variações negativas, sendo 2015 um ponto de inflexão, com um aumento de ambos os indicadores. Os dados de abril de 2016 dão conta de uma variação homóloga negativa do ganho mensal (-0,1%) e de um crescimento da remuneração de base média mensal de 0,7%. Por seu turno, os elementos mais recentes relativos a abril de 2017 mostram um crescimento homólogo de 1,4% para a remuneração de base média mensal e um aumento homólogo de 0,8% para o ganho, que atingiu os € 1 148,29. Esta variação ocorre num contexto de consolidação da melhoria observada na atividade económica.

Tabela 10. Remuneração de base e ganho médio (Euros)

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017
	abril	outubro	abril										
remuneração de base média mensal	962,93 €	971,52 €	950,38 €	962,38 €	962,96 €	958,81 €	945,78 €	946,97 €	950,90 €	952,67 €	957,61 €	961,30 €	970,88 €
variação homóloga (%)	4,0	3,1	-1,3	-0,9	1,3	-0,4	-1,8	-1,2	0,5	0,6	0,7	0,9	1,4
ganho médio mensal	1.134,44 €	1.142,60 €	1.114,97 €	1.123,50 €	1.124,83 €	1.125,59 €	1.120,40 €	1.124,49 €	1.140,37 €	1.130,37 €	1.138,73 €	1.144,60 €	1.148,29 €
variação homóloga (%)	2,3	2,2	-1,7	-1,7	0,9	0,2	-0,4	-0,1	1,8	0,5	-0,1	1,3	0,8

Fonte: GEP/ MTSSS, Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho

Em relação aos salários fixados na negociação coletiva, depois de um crescimento nominal de 2,7% em 2017, o nível mais elevado registado desde 2009 (2,9%), registaram-se acréscimos de 2,8% e de 2,7% no 1.º e no 2.º trimestre de 2018, respetivamente. No 2.º trimestre de 2018, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas com alterações salariais fixou-se nos 150,6 mil, cerca um número sete vezes maior do que o registado no 1.º trimestre de 2017 (21,3 mil). Por setor de atividade económica, importa destacar o crescimento nominal intertabelas de 3,2% dos salários convencionais nas Indús-

trias Transformadoras, abrangendo cerca de 101,7 mil trabalhadores; o crescimento de 2,2% no sector do Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motocicletas, com uma cobertura potencial de perto de 18,6 mil trabalhadores.

Uma análise das convenções coletivas com alterações salariais²⁸ publicadas no 1.º semestre de 2018 mostra que mais de metade dessas convenções (56%) estabelece como valor remuneratório mínimo um montante superior ao do salário mínimo estatutário, sendo que essas convenções beneficiam 61% dos trabalhadores potencialmente abrangidos por alterações salariais. Estes dados revelam uma tendência mais favorável do que a observada na primeira metade de 2017, período em que 44% das convenções com alteração de tabela salarial estabeleceram remunerações mínimas superiores ao RMMG, abrangendo 13% do universo de trabalhadores potencialmente abrangidos.

²⁸ Consideram-se para este efeito as convenções coletivas com alteração de tabela salarial que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

Tabela 11. Remuneração de base e ganho médio (Euros)

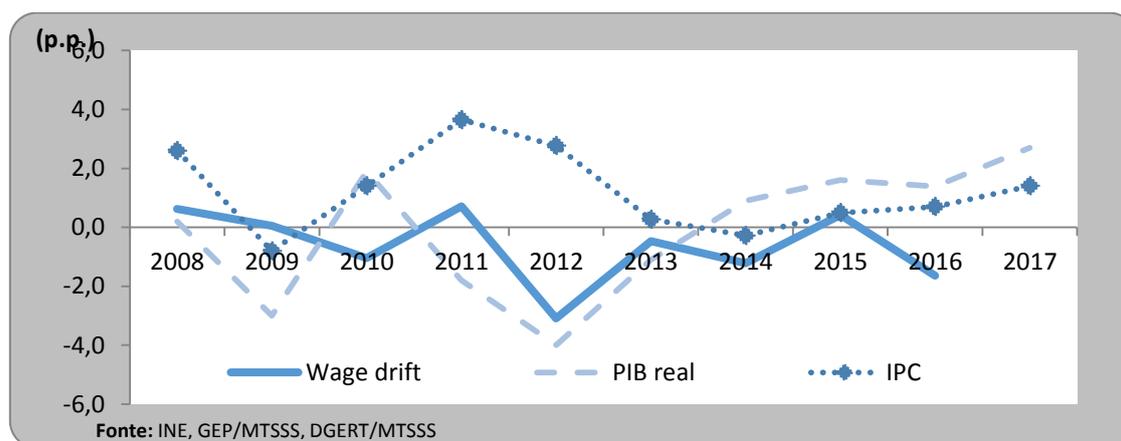
Portugal	4º trim. 2016		1º trim. 2017		2º trim. 2017		3º trim. 2017		4º trim. 2017		1º trim. 2018		2º trim. 2018	
	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)
TOTAL	11.966	1,3	21.301	1,3	213.046	3,1	304.308	3,8	94.117	1,5	60.883	2,8	150.606	2,7
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	-	-	-	-	341	1,6	-	-	-	-	-	-	-	-
Indústrias extrativas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indústrias transformadoras	10.625	1,3	1.070	3,6	175.691	3,4	38.065	2,6	5.492	3,0	36.549	3,2	101.680	3,2
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	-	-	-	-	-	-	605	1,3	-	-	-	-	-	-
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão e resíduos e despoluição	-	-	-	-	-	-	-	-	321	0,1	344	0,2	34	0,9
Construção	-	-	-	-	-	-	104.734	2,5	-	-	-	-	-	-
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	-	-	15.086	1,3	15.351	2,3	16.642	3,5	1.855	2,8	16.022	2,9	18.603	2,2
Transportes e armazenagem	-	-	3.151	0,4	928	2,5	13.225	1,7	51	1,0	1.264	0,5	6.585	1,3
Alojamento, restauração e similares	-	-	-	-	13.048	0,7	90.463	6,1	-	-	-	-	26	1,9
Atividades de informação e de comunicação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Atividades financeiras e de seguros	-	-	-	-	-	-	1.225	0,8	22	0,5	5.800	1,1	-	-
Atividades imobiliárias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Atividades de consultoria, científica, técnica e similares	1.341,0	0,9	-	-	-	-	1.497	1,5	-	-	-	-	1.493	1,7
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	-	-	-	-	307	2,5	-	-	25.576	0,3	-	-	322	2,6
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	-	-	20	2,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Educação	-	-	818	1,0	20	1,6	-	-	-	-	904	1,8	104	0,2
Atividades de saúde humana e apoio social	-	-	639	1,5	3.752	1,2	37.852	3,9	60.354	1,8	-	-	21.637	1,5
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	122	2,8
Outras atividades de serviços	-	-	517	-0,1	3.608	1,9	-	-	446	2,0	-	-	-	-
Zona brancas (trabalhadores administrativos)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: DGERT: Relatório Regulamentação coletiva de trabalho publicada

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 valores 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.

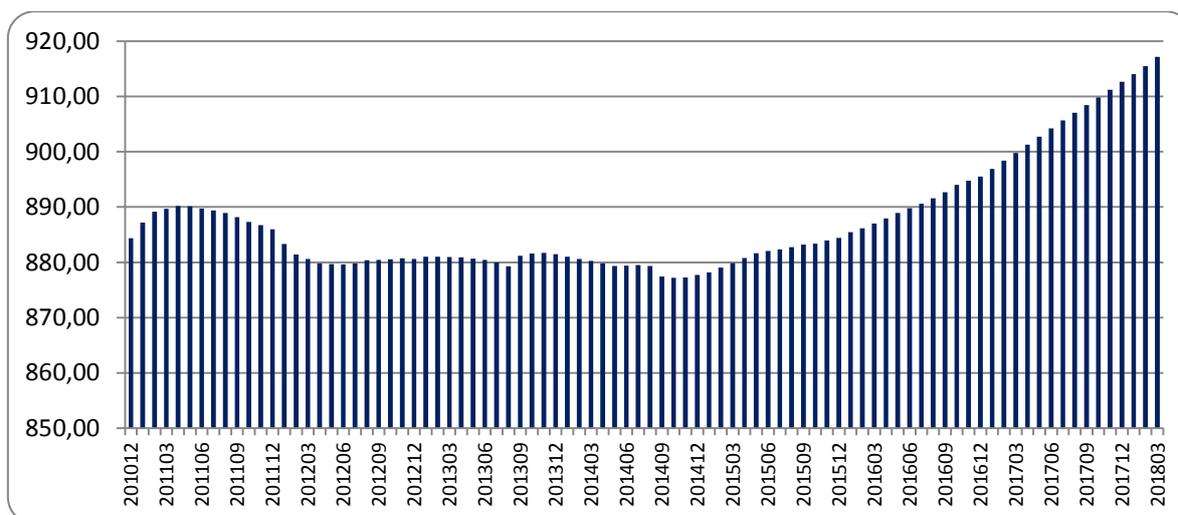
Figura 8. Evolução do *wage drift* (em pontos percentuais)



Os dados apurados a partir das DRSS permitem analisar a evolução das remunerações base a 12 meses entre dezembro de 2010 e março de 2018. A análise da série considerada no gráfico abaixo permite aferir uma tendência de progressiva melhoria das remunerações a partir do 1.º trimestre de 2015 e aprofundada ao longo de 2016 e 2017, atingindo um valor máximo de € 917,13 em março de 2018. Esta evolução parece acompanhar a melhoria do ciclo económico.

Figura 9. Evolução da Remuneração Base, em euros – 2012 - 2018

Portugal

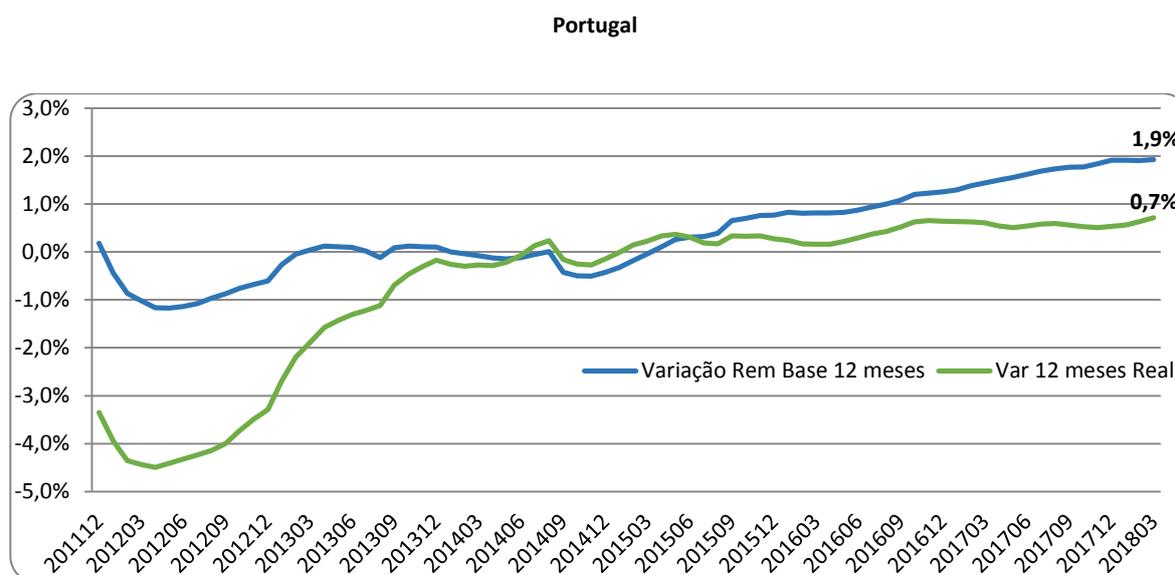


Nota: Dados sujeitos a alterações.

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

A variação da remuneração base a 12 meses em termos nominais e reais entre dezembro de 2011 e março de 2018 pode ser observada na figura seguinte. Resulta claro da análise desta série que, desde o início de 2012 e até finais de 2013, ocorreram sucessivas variações negativas reais e nominais das remunerações, que chegaram aos -4,5% em termos reais em abril de 2012. Há uma alteração de tendência a partir de meados de 2015, com tendência de progresso nos anos seguintes. Em março de 2018, a remuneração base a 12 meses terá registado um acréscimo nominal de 1,9%, o aumento mais elevado da série que se traduziu num acréscimo de 0,7% do poder de compra dos trabalhadores, em termos médios.

Figura 10. Variação da Remuneração Base – 2012 – 2018



Nota: Dados sujeitos a alterações

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

Neste quadro, a valorização dos salários médios dos TCO e MOE aparenta evoluir a um ritmo moderado, permanecendo abaixo dos 2% em termos nominais. Contudo, importa sublinhar que, tipicamente, nos períodos de retoma, pode haver alguma distorção da média salarial provocada pela criação de novos postos de trabalho com níveis salariais mais baixos do que se verificam nos postos de trabalho mais antigos e, em termos médios, no emprego cessado (por exemplo, por motivo de reforma), não só pela possível recomposição setorial mas também pelo nível etário e antiguidade dos trabalhadores que estão e/ou saem do mercado de trabalho.

Para uma leitura mais aprofundada das dinâmicas salariais da economia portuguesa ao longo do último ano, recorreu-se aos microdados das DRSS relativos aos meses de abril e outubro de 2016 e de 2017²⁹ para

²⁹ Os meses de abril e outubro são selecionados para este tipo de análise por serem os mais «inócuos» do ponto de vista da sazonalidade. São meses em que, em princípio, já terão sido incorporadas as atualizações salariais do início do ano, para além de que também são meses em que, em princípio, não haverá pagamento de subsídio de férias. Acrescente-se que abril e outubro são, igualmente, meses de outras fontes de informação relevantes em matéria de salários, como o Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho.

analisar as trajetórias salariais dos trabalhadores (TCO+MOE) presentes nos dois anos, seja no mesmo posto de trabalho, seja num posto de trabalho diferente³⁰.

Analisando as trajetórias dos cerca de 2,1 milhões de trabalhadores que, de acordo com a informação constante das DRSS, se mantiveram empregados entre 2016 e 2017, observa-se uma valorização salarial nominal próxima dos 4% (2,5% em termos reais). Acresce que, no caso dos trabalhadores que mudaram de posto de trabalho entre 2016 e 2017, o aumento salarial nominal foi de aproximadamente 8%, no correspondente a uma valorização salarial real de 6,4%. O aumento salarial nominal superior a 3% (2,1% em termos reais) observado para os trabalhadores com remuneração superior à RMMG em vigor em 2017 sugere um relativo dinamismo ao longo de toda a tabela salarial.

Figura 11. Variação salarial dos trabalhadores que permaneceram empregados entre 2016 e 2017

	abril			outubro		
	N.º de trabalhadores	Remuneração média em 2017	Variação salarial	N.º de trabalhadores	Remuneração média em 2017	Variação salarial
Trabalhadores que permaneceram empregados	2 128 850	987,4 €	3,7%	2 153 839	989,8 €	3,9%
Trabalhadores em postos de trabalho diferentes	204 422	931,8 €	7,8%	218 209	927,2 €	7,9%
Trabalhadores no mesmo posto de trabalho	1 924 428	993,3 €	3,4%	1 935 630	996,8 €	3,5%
Trabalhadores com remuneração em 2017 acima do SMN	1 438 856	1 148,2 €	3,3%	1 479 389	1 139,8 €	3,5%

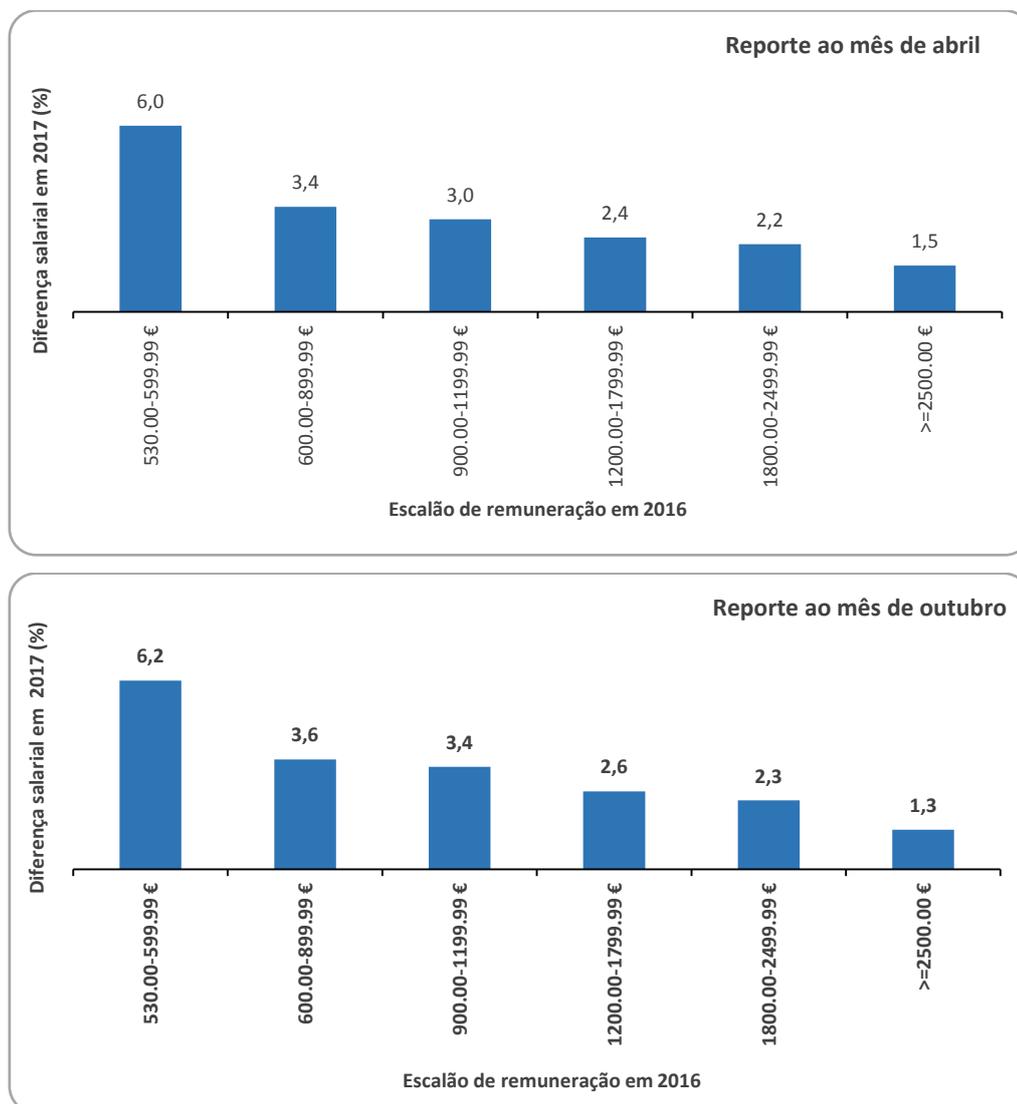
Fonte: Instituto de Informática, IP, MTSSS; dados trabalhados pelo GEP-MTSSS.

Nota: Dados sujeitos a actualizações.

Com efeito, a análise da variação salarial dos trabalhadores que permaneceram no mesmo posto de trabalho entre 2016 e 2017 mostra que houve aumentos salariais em todos os escalões de remuneração: aumentos na ordem dos 6% nos escalões de remuneração mais baixos, entre os € 530 e os € 600; aumentos superiores a 3% nos escalões intermédios, dos € 600 aos € 1.800 e; aumentos mais moderados nos escalões melhor remunerados, acima dos 2% no escalão dos € 1.800 aos € 2.500 euros e acima de 1% no escalão acima dos € 2.500.

³⁰ Consideram-se para este efeito os TCO e MOE com uma única remuneração base e 30 dias associados, em estabelecimentos do Continente, presentes em outubro de 2016 e em outubro de 2017.

Figura 12. Variação salarial dos trabalhadores presentes em 2016 e em 2017, por escalão de remuneração



Nota: Dados sujeitos a alterações

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

2.2.3. Evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida

A evolução da RMMG nos últimos anos, incluindo a análise do volume de trabalhadores por conta de outrem abrangidos será objeto da presente secção, sendo também apresentados outros agregados salariais e elencados alguns dos fatores que podem influenciar a evolução da RMMG.

Na tabela seguinte encontram-se os valores em euros da RMMG, no período de 2003 a 2018, bem como as respetivas evoluções nominais e reais (deflacionadas pelo índice de preços no consumidor).

Figura 13. Retribuição mínima mensal garantida (entrada em vigor a 1 Janeiro)

Anos	Valores em euros	Evolução anual	
		Nominal	Real
2003 ^{a)}	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 ^(b)	Jan		
	Out	1,2	1,5
2015	505,00 €	2,9	2,4
2016	530,00 €	5,0	4,3
2017	557,00 €	5,1	3,6
2018 ^(c)	580,00 €	4,1	2,7

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 2018, tem como base a Previsão de Primavera da Comissão Europeia

Fontes:

Diários da República

Índice de Preços do Consumidor base 2012 (12/02/2018)

Comissão Europeia - Previsões de Inverno 2018 (fevereiro/2018)

Programa de Estabilidade - 2018-2022

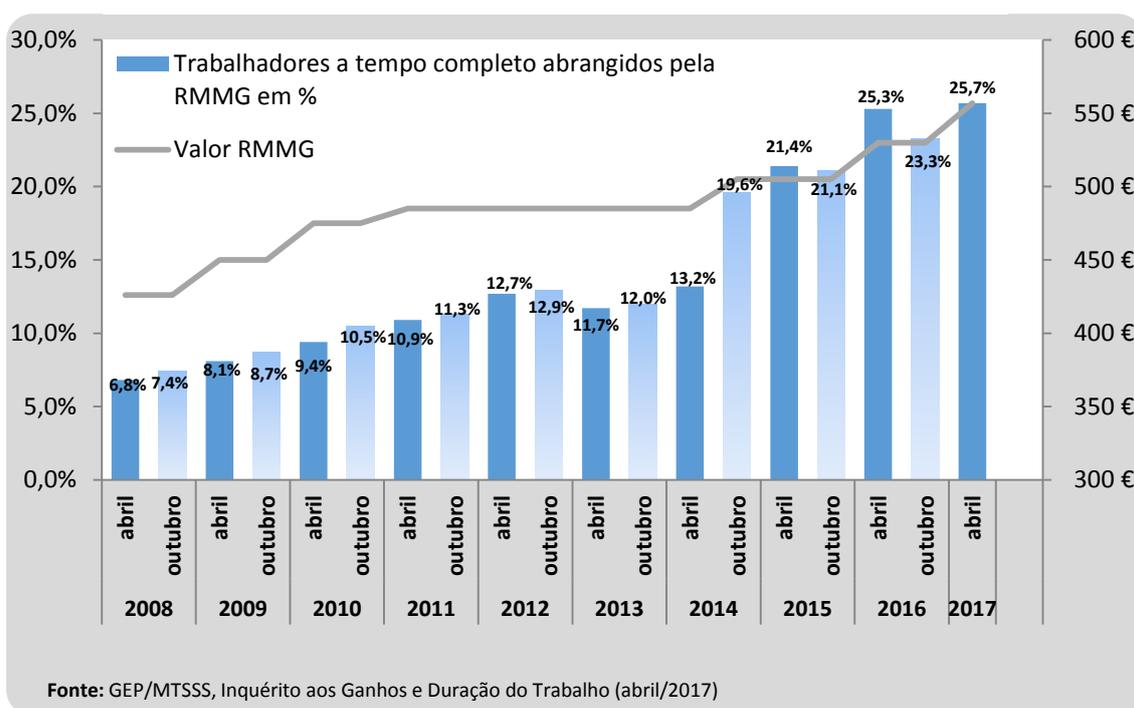
A RMMG tem tido aumentos nominais anuais desde 2003, com exceção dos anos de 2012, 2013 e parte de 2014. Contudo, a variação real da RMMG não tem assumido um comportamento constante, registando-se valorizações nos anos de 2007 (+1,9%), 2008 (+3,0%), 2009 (+6,5%) e 2010 (+4,1%) e desvalorizações nos três anos seguintes (-1,5% em 2013, -2,7% em 2014 e -0,3% em 2015). 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, o correspondente a um aumento nominal de 5% e a um acréscimo real de 4,3%. A RMMG definida para o ano de 2017 foi de € 557, o que equivale a um aumento nominal de 5,1% e a um acréscimo real de 3,6%. Para o ano de 2018, a RMMG (€ 580) aumentou em cerca de 4,1% em termos nominais e prevê-se um crescimento real de cerca de 2,7% (se considerarmos o valor do IPC constante do cenário macroeconómico do Programa de Estabilidade 2018-2022).

Além da evolução nominal e real do valor da RMMG, importa também aferir o peso relativo dos TCO a tempo completo abrangidos por esta remuneração. De acordo com o IGDT, uma das fontes de informação

possíveis para este acompanhamento³¹, observa-se que a proporção de TCO abrangidos pela RMMG tem vindo a crescer progressivamente, acompanhando genericamente as atualizações da RMMG.

De facto, comparando abril de 2015 com o mês homólogo de 2014, verifica-se que a atualização da RMMG realizada em outubro de 2014 fez aumentar a proporção dos trabalhadores abrangidos pela RMMG em 8,2 p.p. (de 13,2% para 21,4%). Com a entrada em vigor do salário mínimo de € 530 em 1 de janeiro de 2016, a incidência de trabalhadores com salário mínimo voltou a subir, chegando aos 25,3% em abril de 2016 (um aumento homólogo de 3,9 p.p.). No entanto, em outubro de 2016 a percentagem de TCO a tempo completo a auferir a RMMG reduziu para 23,3% (-2,0 p.p.), provavelmente por efeito da atualização salarial que aconteceu no decorrer do ano nas empresas; um movimento semelhante parece ter acontecido também em 2015, visto que, entre abril e outubro de 2015, o número de TCO a tempo completo com RMMG também diminuiu, embora de forma menos notória (-0,3 p.p.). Em 2016, em abril e outubro, a percentagem de TCO a tempo completo a auferir a RMMG aumentou homologamente nos dois períodos (3,9 p.p. e 2,2, p.p., respetivamente). A mesma tendência manteve-se em abril de 2017, período em que a percentagem de TCO a tempo completo a auferir a RMMG atingiu o valor mais alto da série, chegando ao 25,7%, 0,4 p.p. acima do valor no período homólogo.

Figura 14. Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG e valor da RMMG



³¹ 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.

Ainda de acordo com os últimos dados disponíveis do IDGT (abril de 2017), procedeu-se à análise da incidência da RMMG nos TCO a tempo completo por sexo e por setor de atividade.

Em abril de 2017, a proporção de mulheres e homens a auferirem a RMMG foi de 30,9% e 21,2%, respetivamente. Tinha sido de 32,0% e 19,7%, em abril de 2016, respetivamente.

Por atividade económica, os sectores de *Alojamento e Restauração* e Outras Atividades de Serviços deram a maior proporção de TCO a auferir a RMMG (42,4% e 34,5%, respetivamente). Em contrapartida, o peso relativo mais baixo de trabalhadores a receber a RMMG continuou a verificar-se nas atividades de *Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar* (1,3%) e nas *Atividades Financeiras e de Seguros* (2,2%). De referir, que nas Indústrias Transformadoras, a proporção de trabalhadores a receber a RMMG passou de 31,6% em abril de 2016 para 28,5% em abril de 2017.

Tabela 12 - Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida (%)

Atividades CAE REV. 3	abr/16	out/16	abr/17
Total	25,3	23,3	25,7
Homens	19,7	18,5	21,2
Mulheres	32,0	28,9	30,9
B Indústrias Extrativas	17,8	10,2	15,6
C Indústrias Transformadoras	31,6	25,9	28,5
D Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar	0,4	0,2	1,3
E Captação, Tratamento e Distribuição de Água	19,0	19,1	16,5
F Construção	24,8	22,1	32,0
G Comércio por Grosso e Retalho	24,0	25,2	23,9
I Transportes e Armazenagem	12,7	12,1	15,6
H Alojamento e Restauração	35,9	35,7	42,4
J Atividades de Informação e Comunicação	6,6	6,3	7,1
K Atividades Financeiras e de Seguros	2,2	1,3	2,2
L Atividades Imobiliárias	27,4	29,8	25,7
M Atividades de Consultadoria	11,4	9,7	11,4
N Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	36,3	29,2	30,4
P Educação	11,0	13,7	15,8
Q Atividades de Saúde Humana e de Apoio Social	28,5	27,6	30,0
R Atividades Artísticas, De Espetáculos, Desportivas e Recreativas	29,2	25,6	27,4
S Outras Atividades de Serviços	30,2	31,2	34,5

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

A variação acumulada da RMMG, da inflação (IPC), da produtividade e dos aumentos das remunerações por trabalhador entre 2012 e 2018 podem ser observadas na tabela seguinte. Os dados refletem as previsões de Primavera da CE até 2019, bem como os aumentos nominais da RMMG, entre 2012 e 2018.

Pode verificar-se que a RMMG teve, nesse período, um aumento nominal acumulado de 19,6%, superior à inflação acumulada (7,5%) e à produtividade, que aumentou 1,3% ao longo do mesmo período. A remuneração por trabalhador registou, ao longo do período, uma evolução acumulada de 3,3%, o que, face à inflação e à produtividade registadas e previstas para o mesmo período, aponta para uma redução dos salários em termos reais ao longo destes seis anos, com uma alteração da repartição funcional em desfavor do

trabalho, sendo de notar que a variação anual da remuneração por trabalhador apresenta variações importantes ao longo do período considerado, com variações negativas em 2012 (-3,1%), 2014 (-1,8%) e 2015 (-0,3%), com recuperação para os 2,1% em 2016 e perspectivas de progressiva valorização nos anos seguintes.

Tabela 13. Remuneração, RMMG, Produtividade e IPC (var. anual em %)

Anos	Remunerações por trabalhador	RMMG	Produtividade	IHPC
2010	2,1	5,6	3,4	1,4
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	0,4	0,5
2016	2,1	5,0	-0,1	0,6
2017 ^(p)	1,1	5,1	-0,6	1,6
2018 ^(p)	1,8	4,1	0,2	1,6
2019 ^(p)	2	-	0,8	1,2
2012/2018 ⁽¹⁾	3,3	19,6	1,3	7,5

Notas:

(1) Variação acumulada entre 2012 e 2018.

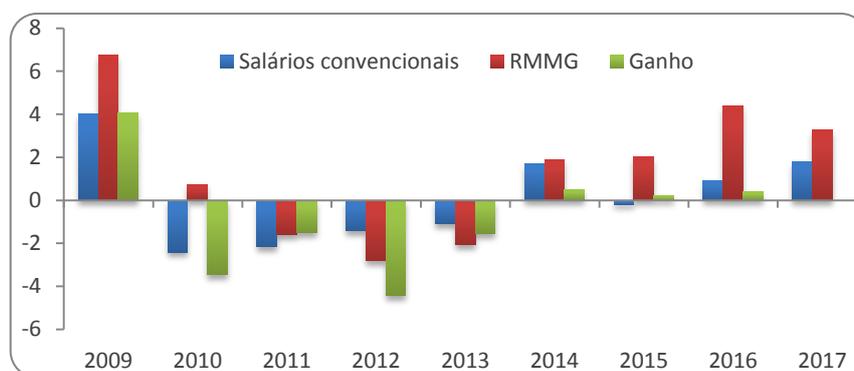
(p) – previsão

Fonte: Comissão Europeia - Previsões de Primavera 2018 (maio/2018)

Conforme pode ser observado na figura seguinte, os salários convencionais, o ganho e a RMMG tiveram uma evolução negativa, em termos reais, entre 2011 e 2013. A partir de 2014, as variações deixam de ser negativas, mas os salários convencionais e a RMMG apresentam aumentos superiores aos do ganho.

Em todos os períodos, verifica-se que o ganho, assim como os salários convencionais, parecem ter uma maior relação com o ciclo económico do que com as subidas da RMMG. Com efeito, não parece haver evidências de um forte impacto das atualizações da RMMG nas componentes do ganho e dos salários convencionais. O ganho tem tido, aliás, uma evolução muito reduzida desde 2010, o que reflete a compressão e posterior moderação salarial na economia.

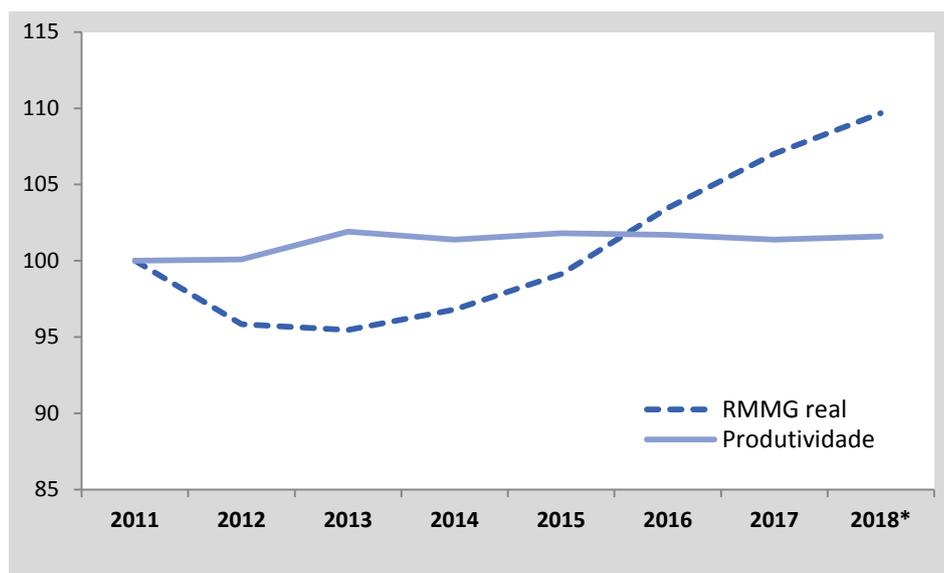
Figura 15. Diferencial entre evolução real dos Salários convencionais, da RMMG e do Ganho (em pontos percentuais)



Fonte: GEP/MTSSS, DGERT/MTSSS, INE, Comissão Europeia – Previsões de Primavera 2018 (maio/2018)

De acordo com as previsões de Primavera da CE, ilustradas na figura seguinte, entre 2011 e 2015, a RMMG real perdeu valor e ficou abaixo da produtividade. A partir de 2016, a RMMG real recuperou valor, numa tendência de subida que se iniciou em 2014 e que acelerou entre 2015 e 2017, ultrapassando o crescimento da produtividade. As previsões para o ano de 2018 dão conta da manutenção desta tendência, porque antecipam um aumento real da RMMG de 2,5% e um crescimento reduzido da produtividade (0,8%), visto que se prevê que o crescimento do emprego seja mais forte que o crescimento do PIB, à semelhança do que sucedeu em 2017 (PIB real cresceu 2,7% e o emprego cresceu 3,3%).

Figura 16. RMMG Real e Produtividade (2011=100)



Fonte: INE, MTSSS, Comissão Europeia - Previsões Primavera 2018 (maio/2018)

Nota: RMMG real deflacionado pelo IPC. * - previsão

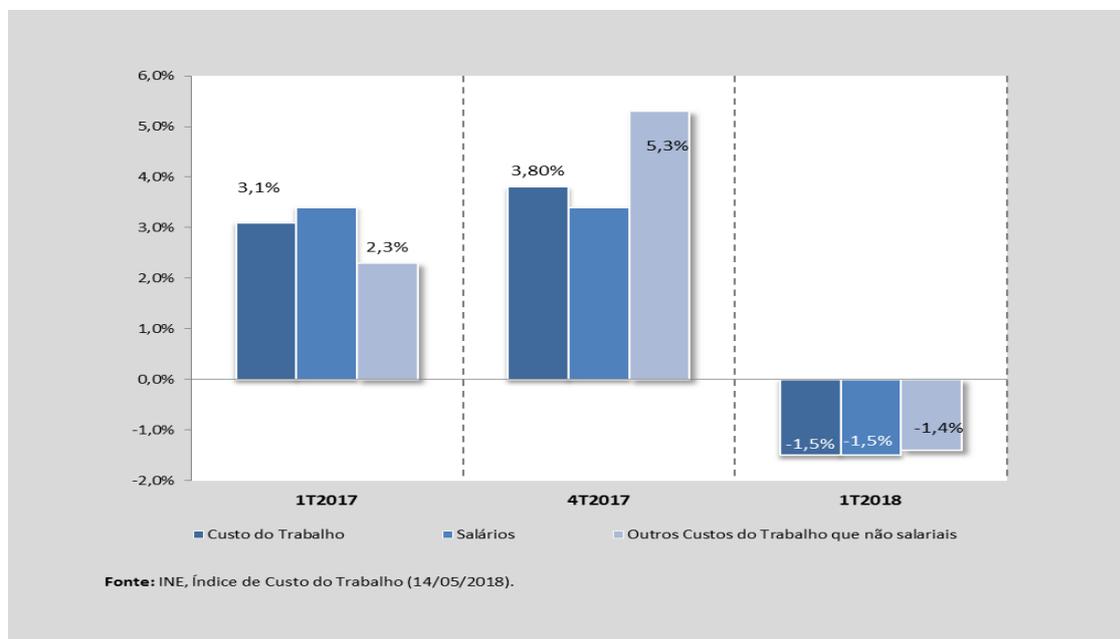
2.2.4. Custos do trabalho

Considerando a informação do INE relativa ao índice do Custo do Trabalho é possível averiguar a proporção das componentes do custo médio anual e 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.

No 1.º trimestre de 2018, este índice apresentou uma diminuição de 1,5% face ao mesmo período de 2017 (nas atividades das secções B a S), devido a decréscimos de 1,5% nos custos salariais e de 1,4% nos outros custos do trabalho, ambos por hora efetivamente trabalhada. Se consideramos unicamente as secções B a N (que abrangem, genericamente, o setor privado da economia), o decréscimo foi de 1,9% (menos 1,8% nos custos salariais e menos 2,5% nos outros custos).

De entre as atividades das secções B a N, constata-se que o ICT se manteve inalterado na indústria (secções B a E), diminuiu 2,3% na construção (secção F) e 3,1% nos serviços (secções G a N).

Figura 17. Componentes do Índice do Custo de Trabalho (Setor B a S)



Quanto ao peso das diferentes componentes do custo médio por trabalhador, compararam-se, com base nos dados do Índice do Custo do Trabalho do INE, os primeiros trimestres de 2015, 2016, 2017 e 2018.

O salário base representa sempre a maior fatia do total do custo médio por trabalhador. A soma do salário base com os prêmios e subsídios regulares e irregulares e os encargos legais a cargo da entidade patronal representa, em média, perto de 98% do custo total em todos os setores de atividade.

No 1º trimestre de 2018, o salário base variou entre os 41,6% das “Atividades Financeiras e Seguros” e os 72% no setor privado da “Educação”. A média das secções³² B a S privadas situou-se nos 57,4%, próximo dos valores observados no 1.º trimestre de 2017 (65,26%), de 2016 (56,72%) e de 2015 (56,6%).

Já os encargos legais a cargo da entidade patronal (que incluem a contribuição patronal para a segurança social e o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais) tiveram um peso médio de 19,2% para os setores B a S, no 1º trimestre de 2018.

Os prêmios e subsídios regulares e irregulares representaram 21,14% do total do custo por trabalhador para a média dos setores B a S, no 1º trimestre de 2018, contrariando a tendência de aumento do seu peso relativo conforme a linha de aumentos sucessivos composta pelos trimestres homólogos de 2017 (22,23%), 2016 (21,88%) e 2015 (21,7%).

³² Secções da CAE-Rer.3: 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 – Transporte e armazenagem; I – Alojamento e restauração; J – Atividades de informação e 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; Q – Atividades de saúde humana e apoio social; R – Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas; Outras atividades de serviços.

Neste 1º trimestre de 2018, e para o grupo de atividades B a S, 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) não foram além dos 0,9%.

Os pagamentos em género, como produtos da empresa, viaturas da empresa e outros como o pagamento de faturas de telefone, livros, telemóveis ou habitação, representavam no 1.º trimestre de 2018 cerca de 0,2% da estrutura de custos com o trabalhador. Foi nas “Atividades de Consultoria, científicas, técnicas e similares” que estes custos foram mais elevados chegando aos 0,9%.

É possível verificar que, mesmo com os aumentos da RMMG e das variações salariais positivas observadas, os custos laborais (nominais) apresentaram no 1.º trimestre de 2018 um decréscimo consistente em todas as suas componentes, numa altura em que a taxa de desemprego apresenta, igualmente, uma tendência persistente para a diminuição.

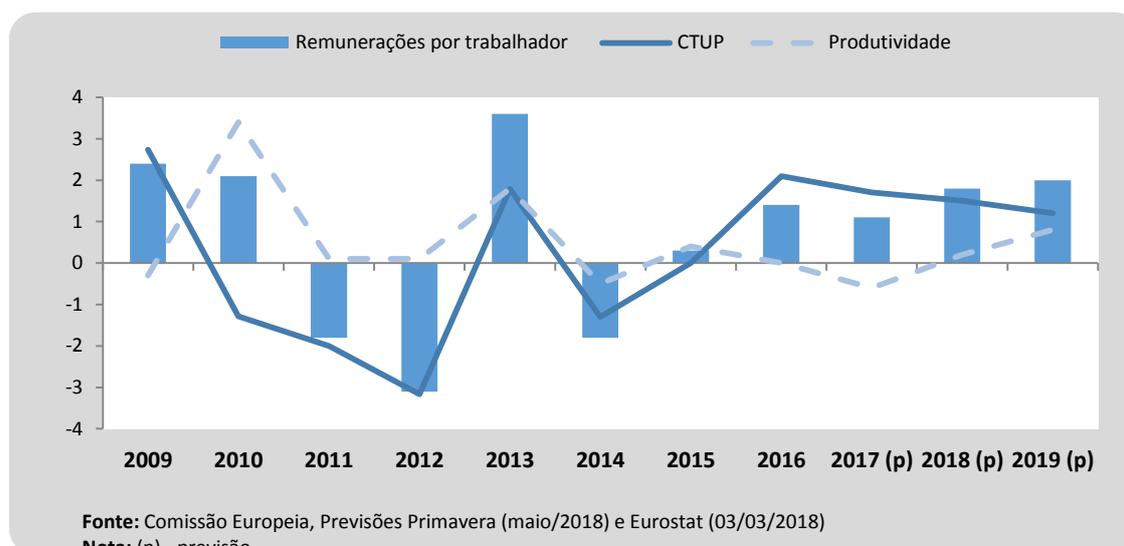
2.3. Produtividade e competitividade

Entre 2009 e 2010, as remunerações tiveram um crescimento homólogo superior ao da produtividade. No entanto, a crise e a aplicação do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF) alteraram essa tendência e criaram uma variação negativa dos salários e uma melhoria da produtividade entre 2011 e 2015.

As previsões da Primavera da CE indicam que a partir de 2016 a situação ter-se-á alterado de novo com os salários e os custos unitários por unidade produzida (CTUP) a terem crescimentos homólogos superiores ao da produtividade em 2016 e 2017.

O cenário estimado pela CE, na revisão levada a cabo nas previsões de Primavera, para 2018 e 2019 prevê um crescimento homólogo dos salários muito moderado, na ordem 0,4% e 0,5%, respetivamente, apontando, contudo para um aumento da produtividade cerca de 1 p.p. inferior aos custos por unidade de trabalho.

Figura 18. Evolução dos Custos Unitários por Unidade Produzida, Remunerações e Produtividade (taxas de variação homólogas, %)

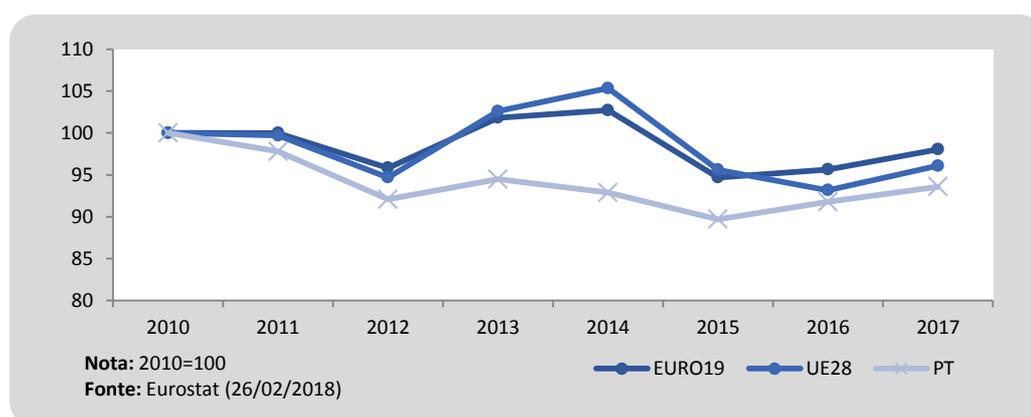


Com efeito, nos últimos anos, sobretudo na sequência da crise económica e internacional, na maior parte dos países, o crescimento dos salários ficou aquém do crescimento da produtividade do trabalho, levando a uma acentuada quebra do peso das remunerações no PIB – uma tendência muito evidente no

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).

A competitividade, entendida como o ajustamento dos preços ou dos custos em relação à produtividade, pode ser medida através da taxa de câmbio efetiva real, compilada pelo Eurostat. Portugal registou, de uma forma generalizada, entre 2010 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 à Área do Euro ou à 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 2010, deteriorou-se a posição externa portuguesa face aos parceiros europeus e, de forma mais pronunciada, face aos países mais industrializados. Em 2014 e em 2015, retomou-se, a tendência dos anos anteriores a 2013, com a competitividade externa a melhorar. Contudo, em 2016 e em 2017 há uma diminuição da competitividade externa, mas a um ritmo inferior ao observado para o conjunto dos países da Área do Euro e para os Estados-Membros da UE28.

Figura 19. Índice da Taxa de câmbio efetiva real de Portugal versus Área do Euro (EURO19), versus UE28



Caixa 2 - Exportações e sectores exportadores

As atualizações da RMMG poderão ter impactos nas empresas e nos setores exportadores, podendo afetar a sua competitividade. Assim, nos relatórios de acompanhamento da RMMG analisa-se também a evolução das exportações dos bens e serviços tentando perceber se há indícios de que o aumento da RMMG possa estar a prejudicar o setor exportador.

Para além disso, de acordo com o Banco de Portugal (2017), entre 2017 e 2019, as exportações darão um maior contributo para o crescimento do PIB do que a procura interna, principalmente devido ao bom desempenho do turismo.

De facto, observando a tabela seguinte, verifica-se o ano de 2017 teve um comportamento melhor do que os dois anteriores. No 1.º trimestre de 2018, as exportações atingiram os 44,1% do PIB, 1,4 p.p. acima do ocorrido no mesmo trimestre de 2017, o que resulta numa taxa homóloga de crescimento real de 4,7%.

Tabela 14: Exportações de bens e serviços

	2015	2016	2017	2017				2018
				T1	T2	T3	T4	T1
Valores correntes em % do PIB								
Exportações (Fob)	40,4	40,1	43,1	42,7	42,6	42,6	44,5	44,1
Bens	29,1	28,5	30,3	30,4	29,7	30,1	31,1	31,1
Serviços	11,3	11,7	12,8	12,3	12,9	12,6	13,4	12,9
Taxas homólogas de crescimento real								
Exportações (Fob)	6,1	4,4	7,9	10,1	8,1	6,2	7,3	4,7
Bens	6,6	4,5	6,8	9,2	6,2	5,3	6,7	4,5
Serviços	4,7	4,3	10,9	12,4	13,5	9,0	8,9	5,3

Fonte: GEE, Síntese Estatística de Comércio Internacional n.º 6/2018 (junho/2018)

Os dados das exportações de mercadorias por grupos de produtos indicam que houve um crescimento global em 6,4% no período de janeiro a abril de 2018 face ao mesmo período de 2017. Cumpre destacar o crescimento anual dos grupos “Material de transporte terrestre e suas partes” (41,2%), que tinha um peso relativo de 10,7% e 14,1% na estrutura das exportações nos dois períodos respetivamente.

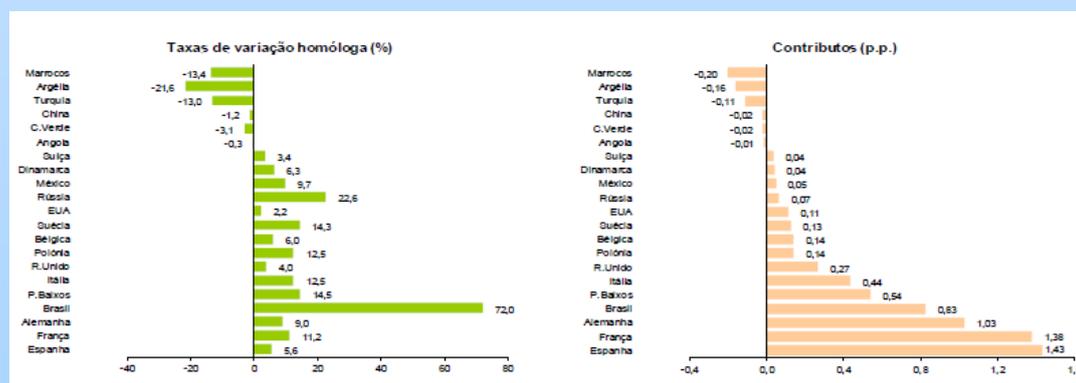
Tabela 15: Exportações (intra e extra UE) de mercadorias por grupos de produtos e taxas de variação homóloga

Exportações (intra e extra UE) de mercadorias	Valor em 10 ⁶ euros		Estrutura %		VH %
	jan-abril 2017	jan-abril 2018	jan-abril 2017	jan-abril 2018	
Grupos de produtos					
Total exportações	18 063	19 211	100,0	100,0	6,4
Agroalimentares	2 152	2 243	11,9	11,7	4,2
Energéticos	1 392	1 351	7,7	7,0	-2,9
Químicos	2 363	2 314	13,1	12,0	-2,1
Madeira, cortiça e papel	1 364	1 410	7,6	7,3	3,4
Têxteis, vestuário e seus acessórios	1 772	1 818	9,8	9,5	2,6
Calçado, peles e couros	742	733	4,1	3,8	-1,2
Minérios e metais	1 747	1 872	9,7	9,7	7,2
Máquinas e aparelhos e suas partes	2 803	2 797	15,5	14,6	-0,2
Material de transporte terrestre e suas partes	1 924	2 716	10,7	14,1	41,2
Aeronaves, embarcações e suas partes	120	145	0,7	0,8	20,8
Produtos acabados diversos	1 684	1 812	9,3	9,4	7,6

Fonte: GEE, Síntese Estatística de Comércio Internacional n.º 6/2018

Finalmente, quanto às taxas de crescimento das exportações por países (intra e extra UE) verifica-se que o maior crescimento foi para o Brasil. Salienta-se, ainda, o crescimento para a Rússia (22,6%). Assim, da análise da evolução das exportações não se encontram evidências de um recuo ou abrandamento provocado pelo aumento da RMMG em janeiro de 2018.

Figura 20: Taxas de crescimento das exportações de mercadorias portuguesas com destino numa seleção de mercados e correspondentes contributos (Últimos 12 meses a terminar em abril de 2018, Intra + Extra UE)



Fonte: GEE, Síntese Estatística de Comércio Internacional n.º 6/2018

Entre 2011 e 2015, o peso relativo das remunerações no VAB diminuiu 3 p.p., tendência que também se verificou em muitos dos setores exportadores. Essa propensão é coincidente com a redução salarial da economia neste período. Também no peso relativo do consumo intermédio na produção se verificou uma redução de 2 p.p., entre 2011 e 2015, apesar do aumento em alguns setores, como as Indústrias extrativas, a Indústria do vestuário, as Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário e fabricação de obras de cestaria de espartaria, a Fabricação de pasta, de papel, de cartão e seus artigos ou a Fabricação de outro equipamento de transporte. Já as remunerações em percentagem da produção mantiveram o seu peso entre 2011 e 2015 para o total da economia, embora mais reduzido nos setores exportadores.

Tabela 16: Peso das Remunerações e do Consumo Intermédio na Produção e no VAB dos principais setores exportadores de bens

	Remunerações em % do VAB		Remunerações em % da Produção		Consumo intermédio % da Produção	
	2011	2015	2011	2015	2011	2015
Total economia	53%	50%	25%	25%	53%	51%
Agricultura, produção animal, caça e atividades dos serviços relacionados	31%	30%	11%	12%	64%	61%
Silvicultura e exploração florestal	13%	14%	9%	10%	30%	29%
Pesca e aquicultura	49%	52%	24%	28%	50%	46%
Indústrias extrativas	37%	44%	18%	20%	51%	55%
Indústrias alimentares	55%	52%	11%	11%	80%	79%
Indústria das bebidas	44%	41%	11%	11%	75%	73%
Indústria do tabaco	10%	7%	6%	4%	42%	38%
Fabricação de têxteis	58%	52%	19%	18%	67%	65%
Indústria do vestuário	66%	64%	28%	26%	57%	59%
Indústria do couro e dos produtos do couro	60%	60%	21%	22%	64%	63%
Indústrias da madeira e da cortiça e suas obras, exceto mobiliário; fabricação de obras de cestaria de espartaria	52%	49%	17%	15%	67%	70%
Fabricação de pasta, de papel, de cartão e seus artigos	36%	34%	9%	8%	76%	78%
Impressão e reprodução de suportes gravados	65%	61%	28%	26%	58%	56%
Fabricação de coque, produtos petrolíferos refinados e de aglomerados de combustíveis	39%	20%	1%	2%	96%	92%
Fabricação de produtos químicos e de fibras sintéticas ou artificiais, exceto produtos farmacêuticos	47%	41%	8%	8%	83%	80%
Fabricação de produtos farmacêuticos de base e de preparações farmacêuticas	48%	40%	18%	17%	63%	57%
Fabricação de artigos de borracha e de matérias plásticas	47%	41%	14%	13%	70%	68%
Fabrico de outros produtos minerais não metálicos	58%	57%	19%	19%	67%	66%
Indústrias metalúrgicas de base	56%	55%	7%	7%	87%	87%
Fabricação de produtos metálicos, exceto máquinas e equipamentos	73%	70%	25%	24%	66%	65%
Fabricação de equipamentos informáticos, equipamento para comunicações e produtos eletrónicos e óticos	63%	67%	15%	16%	77%	75%
Fabricação de equipamento elétrico	60%	67%	14%	16%	76%	77%
Fabricação de máquinas e de equipamentos, n.e.	63%	54%	18%	18%	72%	66%
Fabricação de veículos automóveis, reboques, semirreboques e componentes para veículos automóveis	59%	60%	10%	10%	83%	83%
Fabricação de outro equipamento de transporte	82%	70%	21%	14%	74%	80%
Fabrico de mobiliário e de colchões	65%	57%	26%	22%	60%	62%

Fonte: INE - Contas Nacionais Base 2011

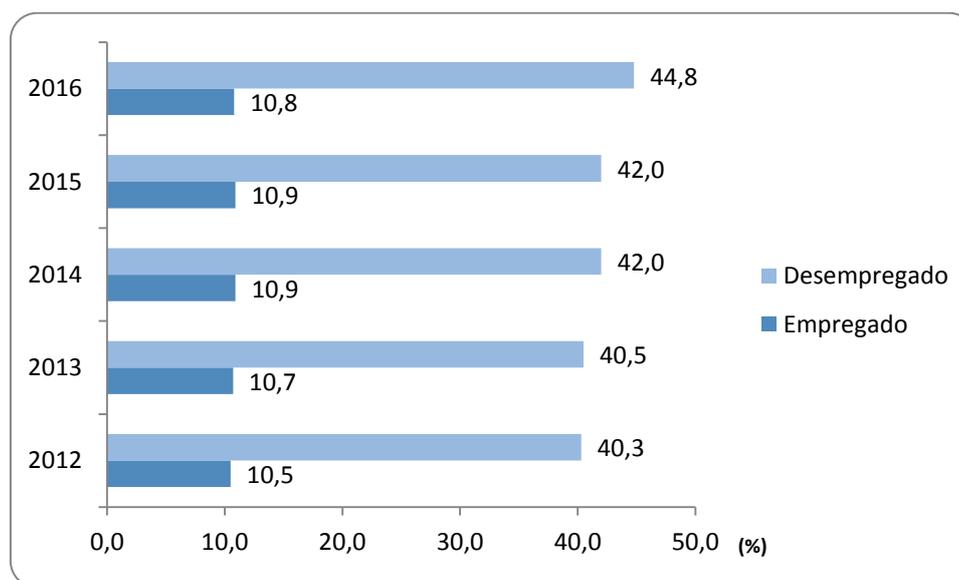
2.4. RMMG, Pobreza, Baixos Salários e Desemprego

Os resultados definitivos do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (EU-SILC, maio de 2018) indicam que em 2017 (ano de referência dos rendimentos), existiam, em Portugal, cerca de 2 399 milhares de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social³³. Em termos relativos, cerca de 23,3% da população encontrava-se nessa situação, o que representa uma diminuição de cerca de 1,8 p.p. face à taxa de risco de pobreza ou exclusão social registada no ano transato (25,1%).

De acordo com a mesma fonte, em 2016 (ano de referência dos dados no EU-SILC 2017), 18,3% da população encontrava-se em risco de pobreza monetária³⁴, com a pobreza a afetar sobretudo menores de 18 anos (20,7%), mulheres (18,7%) e pessoas desempregadas (44,8%).

Comparando a taxa de risco de pobreza após transferências sociais (EU-SILC) das pessoas empregadas face às desempregadas, observa-se uma diferença de cerca de 34 p.p., o que mostra que o risco de pobreza está diretamente relacionado com o trabalho, sendo que as famílias onde um dos membros está em situação de desemprego têm um maior risco de pobreza e as famílias onde todos os membros estão desempregados ficam ainda mais expostas à pobreza. Por outro lado, o número de dias de trabalho de uma família em cada ano é uma das condições mais importantes para a diminuição do risco de pobreza.

Figura 21. Taxa de risco de pobreza após transferências sociais, segundo a condição perante o trabalho, 2012- 2016 - Portugal



Fonte: INE, EU-SILC, 2018

Refira-se que a análise sobre trabalhadores pobres e trabalhadores de baixos salários é complementar, sendo possível não se ser trabalhador pobre mas ser-se trabalhador com baixo salário (ou o inverso): a linha

³³ População em risco de pobreza ou exclusão social: indivíduos em risco de pobreza ou vivendo em agregados com intensidade laboral *per capita* muito reduzida ou em situação de privação material severa.

³⁴ Taxa de risco de pobreza: proporção da população cujo rendimento equivalente se encontra abaixo da linha de pobreza definida como 60% do rendimento mediano por adulto equivalente.

de pobreza é calculada com base em 60% do rendimento do agregado doméstico por adulto equivalente (tendo em conta uma escala de equivalência, “OCDE modificada”, que dá uma ponderação diferente aos membros do agregado consoante as suas características); o limiar de baixo salário encontra-se convencionalmente em 2/3 da mediana do ganho dos trabalhadores a tempo completo e com remuneração completa.

A OCDE³⁵ 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/MTSS), a taxa de risco de pobreza ancorada em 2009 (INE), o limiar de risco de pobreza (INE), a população residente em Portugal em risco de pobreza ou exclusão social (INE), o limiar de baixos salários (GEP/MTSS) e a RMMG.

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, logo, sujeitas a variações quando o salário mediano se altera. Essa alteração verificou-se nos anos do PAEF, causando uma estagnação da linha de pobreza, apesar da pobreza material ter aumentado de modo muito expressivo. A taxa de pobreza ancorada a valores de 2009 oferece, por isso, uma visão mais nítida do que aconteceu à pobreza nos anos da crise. Esses dados indicam que, entre 2009 e 2013, a pobreza ancorada em 2009 aumentou 8 p.p., tendo desde então começado a diminuir. Em 2017 (rendimentos de 2016), situava-se nos 21,1%, menos 4.3 p.p do que em 2013.

Através dos mais recentes dados do EU- SILC (2017), pode verificar-se que a taxa de risco de pobreza ou exclusão social, indicador utilizado no contexto da Estratégia Europa 2020, atingia os 27,5% da população em 2013, tendo descido para 23,3% em 2017³⁶.

Assinala-se ainda que a mediana do rendimento monetário disponível por adulto equivalente para a população residente em risco de pobreza Portugal (EU-SILC) esteve sempre muito abaixo do limiar da pobreza, indicando uma intensidade de pobreza muito alta. Em 2014, este valor não ultrapassava os € 256,50, quando o limiar da pobreza era de € 376,29.

A taxa de risco de pobreza entre a população que trabalha, não sofreu grandes alterações ao longo do período em análise, mantendo-se próxima dos 11,0% (10,8%, em 2016). No entanto, a taxa de trabalhadores com baixos salários (trabalhadores com ganho abaixo de dois terços do salário mediano) diminuiu cerca de 4,9 p.p. entre 2009 e 2016.

Analisando a evolução do limiar de baixos salários ao longo do tempo, verifica-se que este se fixou acima do valor da RMMG até 2016. Observa-se ainda que a linha de pobreza representa entre 83% e 72% da RMMG ao longo do período em análise, tendo esse hiato sido maior entre 2011 e 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 esta remuneração pode estar numa situação próxima da pobreza – o que parece sustentara tese de que o aumento da RMMG constituiu um mecanismo importante no contexto de uma política de combate à pobreza e à exclusão social.

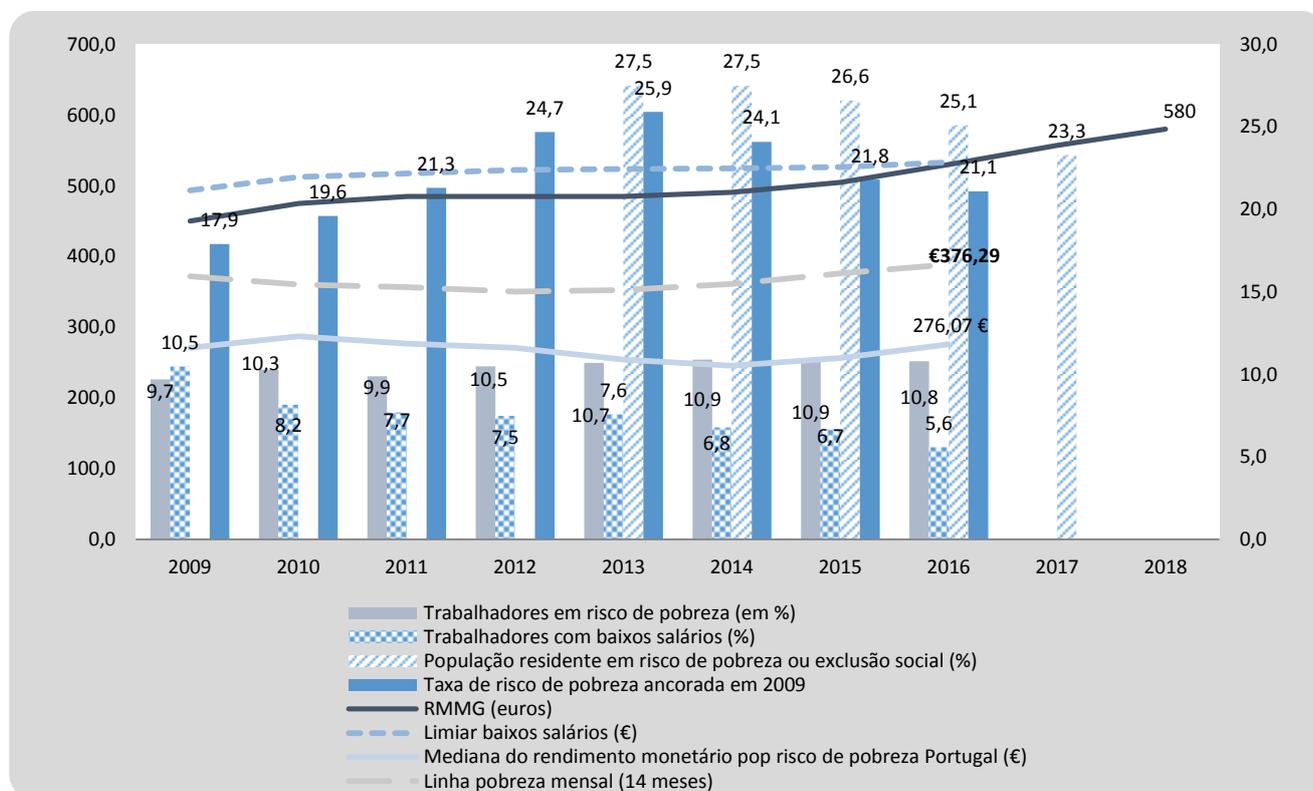
Contudo, importa notar que a linha de pobreza não parece ter evoluído com o aumento do salário mínimo, sendo esta observação coerente com o referido anteriormente: a linha de pobreza representa 60%

³⁵ OECD 2015, Minimum wages after the crisis: Making them pay.

³⁶ Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (maio de 2018): https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=315222979&DESTAQUESTema=55565&DESTAQUESmodo=2

do salário mediano e este, tal como os restantes salários da economia, não parecem ser muito afetados pelas subidas da RMMG.

Figura 22. Trabalhadores em risco de pobreza, Linha de pobreza e RMMG



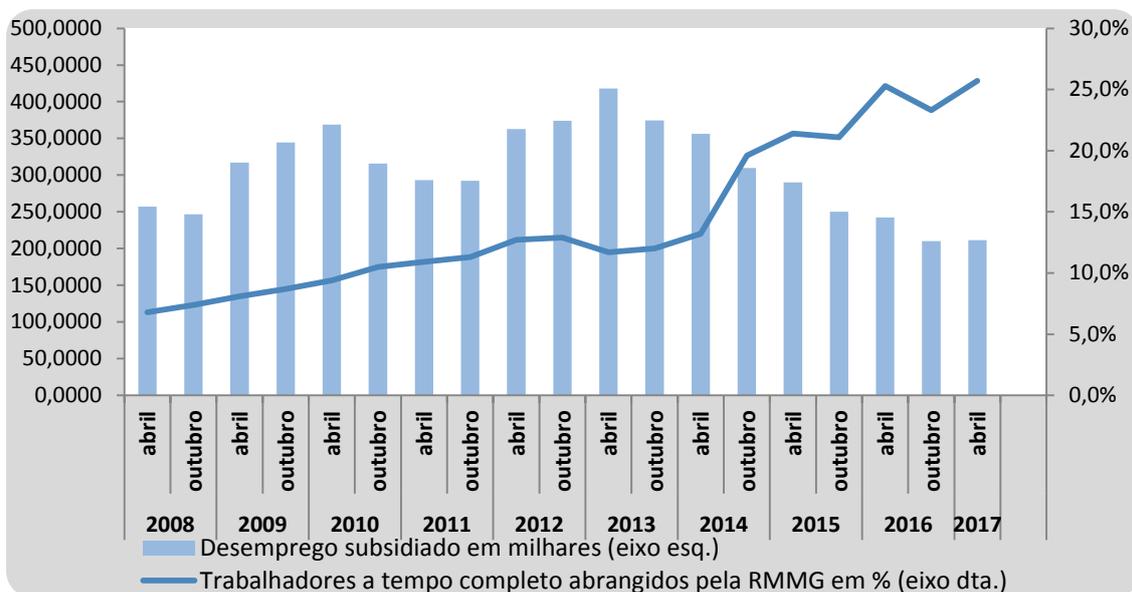
Fonte: GEP/MTSS, INE, Eurostat, Diários da República

Notas: 2014 - Valor da RMMG, ponderado para o ano

O número de trabalhadores abrangidos pela RMMG tem tido uma tendência de crescimento que encontra explicação na política de atualizações do valor da RMMG e do perfil de moderação salarial que a economia portuguesa apresentou nos últimos anos. Em sentido inverso, o número de trabalhadores desempregados a receber o subsídio de desemprego apresenta uma trajetória decrescente desde 2013, ano em que atingiu o seu valor máximo. Esta tendência do desemprego subsidiado encontra explicação nas alterações introduzidas ao regime de subsídio de desemprego em 2012, que reduziram o tempo de atribuição da prestação social, bem como, a partir de 2015, no aumento do emprego e na redução do desemprego, tendência que se manteve durante 2016 e 2017, e no 1.º trimestre de 2018.

Deste modo, não há evidências de que o aumento da RMMG tenha relação com variações da população que está abrangida pelo subsídio de desemprego.

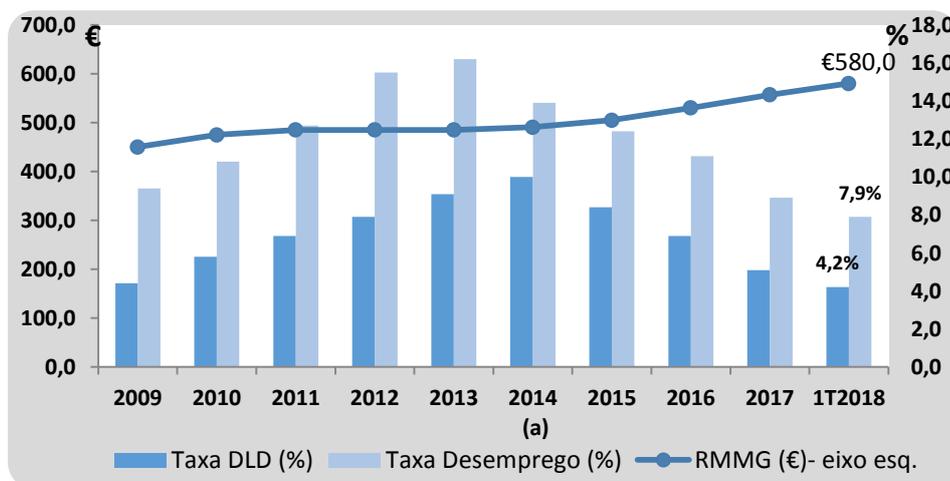
Figura 23. Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela RMMG (em % dos TCO a tempo completo) e Desemprego subsidiado (em milhares)



Fonte: GEP/MTSSS e Instituto de Informática, IP

A figura seguinte apresenta, para os anos entre 2009 e 2017, e também para o 1.º trimestre de 2018, a evolução do valor nominal da RMMG, da taxa de desemprego e da taxa de DLD. Entre 2015 e o 1.º trimestre de 2018, num contexto de subida da RMMG, a taxa de desemprego e a taxa de DLD apresentaram reduções importantes. A taxa de desemprego parece ter uma associação mais direta ao ciclo económico do que a taxa de DLD, que aparenta ter uma maior resiliência, não obstante ter decrescido de 10% em 2014 para 4,2% no 1.º trimestre de 2018. Não se existem evidências de que estes indicadores tenham relação com as atualizações do valor nominal da RMMG.

Figura 24. Evolução da RMMG, da Taxa de Desemprego e da Taxa de Desemprego de Longa Duração



Fonte: Diários da República, INE - Inquérito ao Emprego.

Notas: (a) Valor da RMMG, ponderado para o ano;

Utilizando os dados das DRSS do Instituto de Informática da Segurança Social, foi possível obter o cálculo dos *shares* e rácios de percentis salariais ao longo dos anos, que permitem avaliar o nível de desigualdade na distribuição da remuneração.

Assim, para o exercício que agora se apresenta utilizou-se a informação relativa aos TCO e MOE com vínculo contratual em estabelecimentos no Continente e com pelo menos uma remuneração base e total igual a 30 dias. De referir, que se considerou a informação sobre remunerações tendo por base 30 dias de trabalho - cerca de 85% do emprego.

Os dados apurados permitem observar que o rácio S90/S10³⁷ melhorou no período considerado, diminuindo de 6,32 para 5,92. Tendo em conta se verificou um aumento dos S90, a explicação para esta tendência poderá estar no movimento de aumento da RMMG. A mesma tendência é observável no S80/S20, muito embora a diminuição (de 4,25 para 4,02) seja mais moderada.

Quanto aos rácios de percentis, e à semelhança do observado relativamente ao rácio S90/S10, observa-se uma melhoria do P90/P10³⁸, que passou de 3,03 em abril de 2016 para 2,89 em abril de 2017, tendo praticamente estabilizado entre abril e outubro de 2017. Por outro lado, na relação P50/P10, ou seja, entre o indivíduo na mediana e o melhor remunerado entre os 10% salários mais baixos, houve também uma melhoria do índice, resultando, da mesma forma, do aumento da RMMG. O facto de não ter havido alterações relevantes no rácio P90/P50 nos dois momentos em análise reforça a ideia de que a ligeira correção dos níveis de desigualdade da distribuição salarial observada entre abril de 2016 e outubro de 2017 resulta, em grande medida, das atualizações da RMMG, já que esta correção ocorreu fundamentalmente através de uma elevação dos rendimentos dos trabalhadores que estão na base da distribuição salarial – o que sugere que, além do potencial que apresenta do ponto de vista do combate à pobreza, a RMMG pode assumir um papel relevante na promoção de melhores níveis de igualdade salarial.

Tabela 17. Medidas de desigualdade salarial

	abril /16	out/16	abril /17	out/17
S80/S20	4,25	4,21	4,03	4,02
S90/S10	6,32	6,23	5,96	5,92
P50/P10	1,23	1,23	1,17	1,18
P90/P50	2,47	2,46	2,46	2,45
P90/P10	3,03	3,02	2,89	2,90

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

³⁷ *Share*: S90 (S80) é a parcela da remuneração base dos 10% (20%) de trabalhadores melhor remunerados em relação ao total. S10 (S20) corresponde à parcela de remuneração base dos 10% (20%) de trabalhadores pior remunerados em relação ao total.

³⁸ *Cut off*: P90 corresponde ao salário do trabalhador com menor remuneração dos 10% melhor remunerados. P50 corresponde à mediana salarial. P10 corresponde ao salário do trabalhador com melhor remuneração dos 10% pior remunerados.

3. 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 da UE deveriam ter um salário mínimo. Essa declaração demonstra a importância que os salários mínimos têm, neste momento, na UE.

Também o Pilar Europeu dos Direitos Sociais inclui, entre os seus princípios, a referência à importância do salário mínimo e *“(…) prevê um nível de salário mínimo que tenha em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias e fatores sociais como a evolução do nível de vida e fatores económicos, que podem incluir o nível de produtividade. O pilar reconhece o papel do salário mínimo na luta contra a pobreza e na prevenção das armadilhas do trabalho precário, a fim de aumentar o rendimento das famílias pobres e oferecer uma remuneração equitativa aos trabalhadores que se encontram no extremo inferior da escala salarial, reforçando, assim, também os incentivos para trabalharem”*³⁹.

Neste ponto do relatório apresentam-se elementos que permitem a 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 Estados-Membros.

Como é conhecido, o modo de fixação e revalorização dos salários, incluindo do salário mínimo, nos diferentes Estados-Membros não é uniforme, sendo o papel do Governo e dos Parceiros Sociais nestes processos, assim como as regras de atualização, 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.

Também, neste domínio, o documento relativo ao Pilar Europeu dos Direitos Sociais, atrás referenciado, vem referir que *“(…) todos os salários sejam fixados de forma transparente e previsível, em plena conformidade com as práticas nacionais, em especial no que diz respeito ao direito de negociação coletiva dos parceiros sociais e à sua autonomia. (...) O pilar não contesta de modo algum a existência dessa diversidade de práticas e reconhece a autonomia dos parceiros sociais. Neste contexto, a exigência de transparência implica que os processos de consulta já bem rodados sejam seguidos para determinar o salário mínimo, levando a um consenso entre as autoridades nacionais competentes e os parceiros sociais, que poderão ainda basear-se nos contributos de outras partes interessadas e de peritos independentes. Além disso, o pilar apela a que seja garantida a previsibilidade das decisões relativas à fixação dos salários, por exemplo definindo regras como a adaptação do salário mínimo ao custo de vida”*.

Nos anos de 2017 e de 2018, dos 28 Estados-Membros, 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. Note-se que, os únicos países que não efetuaram aumentos, em 2018, foram o Luxemburgo, a Alemanha e a Grécia.

³⁹ Comissão Europeia (2017), Documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha o documento “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Criação de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais”; SWD (2017) 201 Final.

Tabela 18. Estados-Membros com e sem SMN estatutário e com SMN estatutário somente aplicável a determinadas atividades

Estados Membros com SMN estatutário	Bélgica, Bulgária, Croácia, República Checa, Estónia, França, Alemanha, Grécia, Hungria, Irlanda, Letónia, Lituânia, Luxemburgo, Malta, Holanda, Polónia, Portugal, Roménia, Eslováquia, Eslovénia, Espanha, Reino Unido
Estados Membros com SMN estatutário aplicável a determinadas atividades	Chipre
EM sem SMN estatutário	Áustria, Dinamarca, Finlândia, Itália, Suécia

Fonte: Eurofound (2018), *Statutory minimum wages 2018*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

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. Em Portugal, Espanha e Grécia é necessário converter o salário mínimo que é pago 14 vezes num ano para 12 vezes num ano para garantir a comparabilidade nominal com os restantes parceiros europeus. Quanto ao nível do salário mínimo, em termos gerais, podemos distinguir três grupos de países:

1. Até € 500 por mês (pago 12 vezes num ano) – Bulgária, Roménia, Lituânia, República Checa, Hungria, Letónia, Eslováquia, Estónia, Croácia e Polónia;
2. Entre € 650 e € 900 por mês (pago 12 vezes num ano) – Portugal, Grécia, Malta, Espanha e Eslovénia;
3. Superior a € 1 450 por mês (pago 12 vezes num ano) – Reino Unido, França, Irlanda, Alemanha, Bélgica, Holanda e Luxemburgo.

Tabela 19. SMN em termos nominais nos diferentes Estados-Membros

Estados-Membros	Entrada em vigor	SMN na moeda nacional	Período	Conversão mensal em EUR	
Nível elevado	Luxemburgo	1 janeiro 2017	EUR 1998,59	Mês	1998,6
	Irlanda	1 janeiro 2018	EUR 9,55	Hora	1614
	Holanda	1 janeiro 2018	EUR 1578	Mês	1578
	Bélgica	1 junho 2017	EUR 1562,59	Mês	1562,6
	França	1 janeiro 2018	EUR 1498,47	Mês	1498,5
	Alemanha	1 janeiro 2017	EUR 8,84	Hora	1497,8
	Reino Unido	1 abril 2018	GBP 7,83	Hora	1462,6
Nível médio	Espanha	1 janeiro 2018	EUR 735,9	Mês	858,6
	Eslovénia	1 janeiro 2018	EUR 842,79	Mês	842,8
	Malta	1 janeiro 2018	EUR 172,51	Semana	747,5
	Grécia	14 fevereiro 2012	EUR 586,08	Mês	683,8
	Portugal	1 janeiro 2018	EUR 580	Mês	676,7
Nível reduzido	Polónia	1 janeiro 2018	PLN 2100	Mês	502,6
	Estónia	1 janeiro 2018	EUR 500	Mês	500
	Eslováquia	1 janeiro 2018	EUR 480	Mês	480
	República Checa	1 janeiro 2018	CZK 12200	Mês	477,3
	Croácia	1 janeiro 2018	HRK 3438,8	Mês	462,5
	Hungria	1 janeiro 2018	HUF 138000	Mês	444,1
	Letónia	1 janeiro 2018	EUR 430	Mês	430
	Roménia	1 janeiro 2018	RON 1900	Mês	407,3
	Lituânia	1 janeiro 2018	EUR 400	Mês	400
	Bulgária	1 janeiro 2018	BGN 510	Mês	260,8

Fonte: Eurofound (2018), *Statutory minimum wages 2018*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

A tabela apresenta os valores nominais do salário mínimo nos vinte e dois Estados-Membros, convertidos em euros e ajustados a valores mensais, tendo em conta as diversas regras relativas aos períodos de referência. Contudo, observa-se uma contração das diferenças entre países se considerado o poder de compra (PPC), nomeadamente entre os diversos grupos de países de acordo com o nível de rendimento.

Tabela 20. Salário mínimo mensal em euros e PPC, em alguns países da União Europeia ⁽¹⁾

	2008		2015		2016		2017		2018	
	Euros	PPC								
Luxemburgo	1.570	1.339	1.923	1.597	1.923	1.596	1.999	1.659	1.999	1.597
Irlanda	1.462	1.126	1.462	1.196	1.546	1.266	1.563	1.280	1.614	1.305
Holanda	1.335	1.281	1.502	1.367	1.525	1.408	1.552	1.433	1.578	1.422
Bélgica	1.310	1.186	1.502	1.382	1.502	1.425	1.532	1.453	1.563	1.494
França	1.280	1.155	1.458	1.352	1.467	1.401	1.480	1.415	1.498	1.389
Reino Unido	1.242	1.110	1.379	1.097	1.512	1.147	1.397	1.236	1.401	1.247
Espanha	700	736	757	820	764	843	826	910	859	938
Grécia	794	865	684	800	684	805	684	805	684	813
Portugal	497	565	589	721	618	754	650	793	677	788
Polónia	313	462	404	719	414	749	425	806	503	898
República Checa	300	415	332	524	366	579	407	644	478	651
Hungria	272	395	333	591	351	630	412	723	445	743
Roménia	139	215	218	413	232	463	275	551	408	809
Bulgária	112	228	184	385	215	458	235	501	261	546

Notas:

(1) Países ordenados por ordem decrescente do salário mínimo em euros (ano 2018)

Fonte: Eurostat - Minimum wage statistics - Data extracted in February 2018.

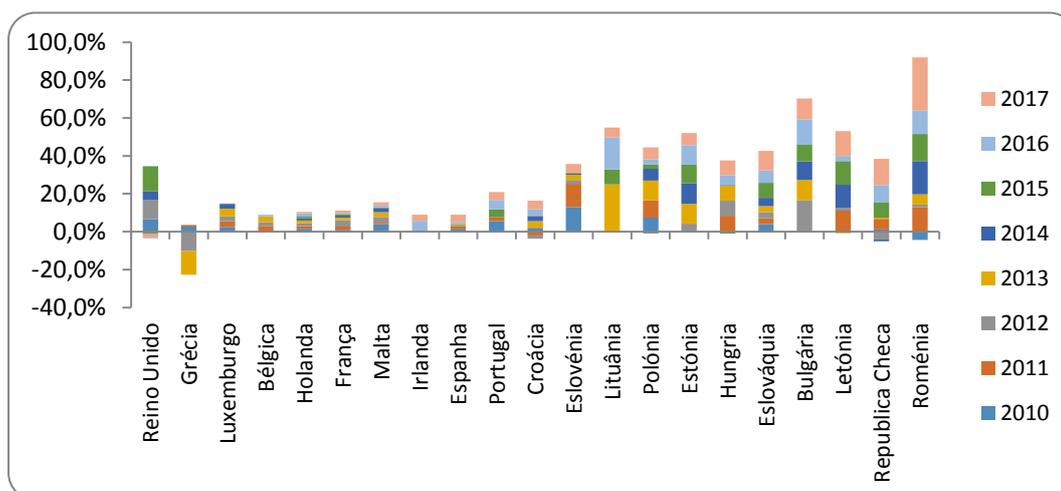
A conversão em paridades de poder de compra (PPC), corrigindo o indicador pelos diferentes níveis de preço em cada país, diminui consideravelmente as disparidades entre os salários mínimos nacionais. Considerando a conversão em PPC, o desvio entre o país com o salário mínimo mais elevado (Luxemburgo) e o com salário mínimo mais baixo (Bulgária) passa, em 2017, de 8,5 para 3,3, e em 2018 de 7,6 para 2,9. Da mesma forma, usando os valores em PPC, o Luxemburgo apresentava em 2017 um salário mínimo 2,1 vezes maior do que o português e em 2018 cerca de 2 vezes.

Seja qual for a referência usada, Portugal encontra-se, invariavelmente, entre os países com o salário mínimo mais baixo quer da UE quer da Área do 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 UE⁴⁰ entre 2010 e 2017, sendo observável que as subidas mais relevantes ocorreram na Roménia, na Bulgária, na Eslovénia e na Lituânia. A Grécia teve a maior queda do valor nominal e real do salário mínimo no período considerado.

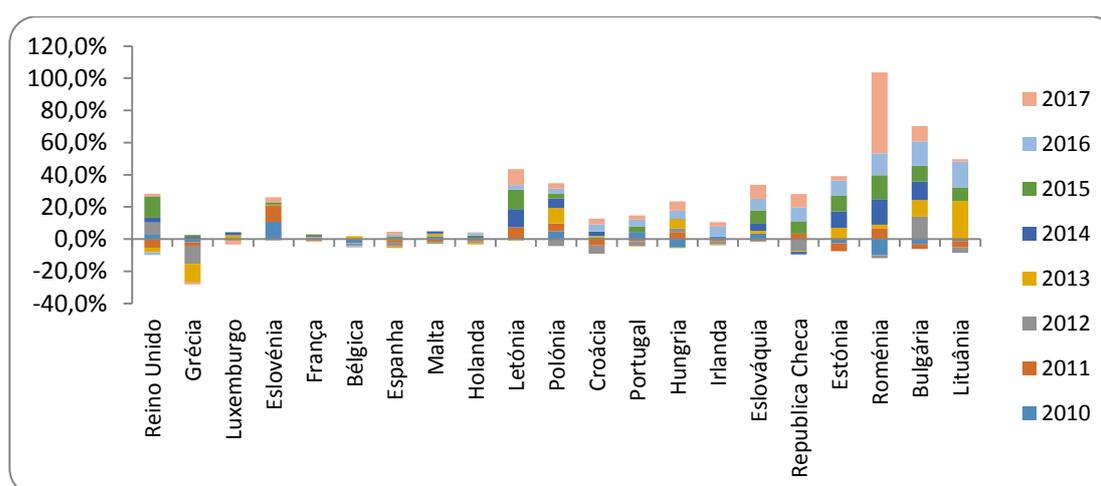
⁴⁰ Os países apresentados foram selecionados pela existência de dados para completar a série e pela possibilidade de comparação dos dados. Os países nos gráficos estão ordenados pela variação nominal em 2016.

Figura 25. Taxas de variação nominal do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário (2010-2017)



Fonte: Eurostat

Figura 26. Taxas de variação real do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário (2010-2017)



Fonte: Eurostat

Analisando as variações nominais e reais dos salários mínimos, entre 1 de janeiro de 2017 e 1 janeiro de 2018, verifica-se que os maiores aumentos, nominais e reais, ocorreram nos países do Leste europeu, encontrando-se Portugal no padrão intermédio de atualização do salário mínimo.

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 vinte e dois países com salários mínimos estatutários, doze aplicaram maiores aumentos entre 2017 e 2018 do que entre 2016 e 2017, 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 subidas acima dos 10%, seguido de outro com variações entre os 6% e os 10%, sendo que muitos paí-

ses com os salários mínimos mais baixos da UE estão incluídos nestes primeiros dois grupos (Roménia, Letónia, República Checa, Bulgária, Hungria e Estónia). Pode observar-se depois um grupo com aumentos entre os 3% e os 6%, onde se inclui Portugal, juntamente com a Espanha e o Reino Unido. Finalmente, há um grupo com acréscimos entre 1% e 2%, onde estão incluídas a França, a Holanda e a Bélgica, entre outros. À margem destes grupos, encontra-se a Grécia e o Luxemburgo, que não aumentaram o seu salário mínimo.

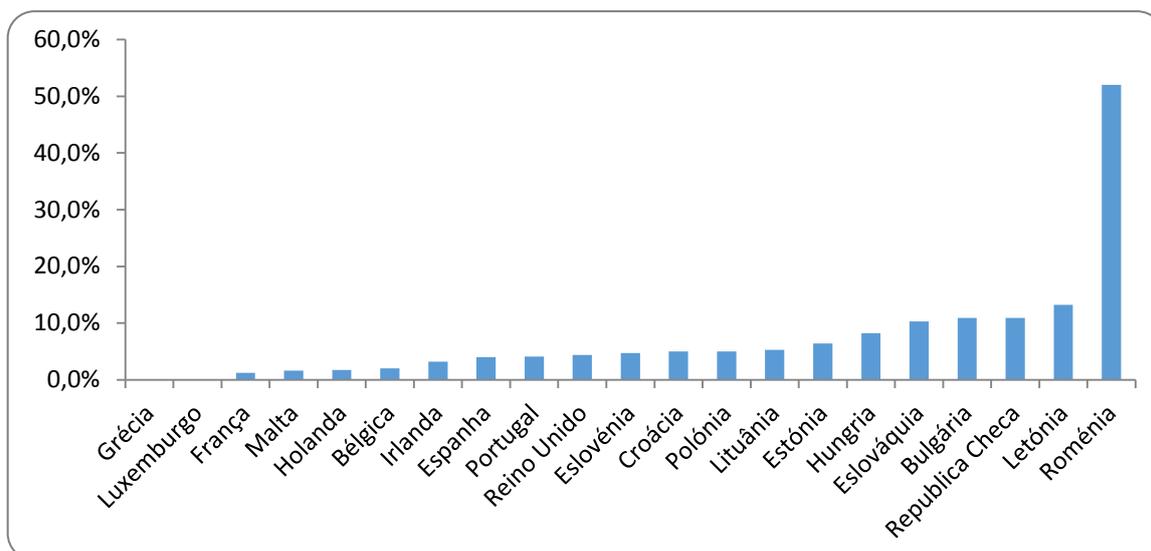
Figura 27. Alterações nominais e reais dos salários mínimos em alguns países da UE (2017-2018)

Nível elevado	Luxemburgo	0,0%	-2,1%
	Irlanda	3,2%	2,9%
	Holanda	1,7%	0,4%
	Bélgica	2,0%	-0,2%
	França	1,2%	0,1%
	Alemanha	0,0%	-1,7%
	Reino Unido	4,4%	1,7%
Nível médio	Espanha	4,0%	1,9%
	Eslovénia	4,7%	3,1%
	Malta	1,6%	0,3%
	Grécia	0,0%	-1,1%
	Portugal	4,1%	2,5%
Nível reduzido	Polónia	5,0%	3,3%
	Estónia	6,4%	2,6%
	Eslováquia	10,3%	8,8%
	República Checa	10,9%	8,3%
	Croácia	5,0%	3,6%
	Hungria	8,2%	5,7%
	Letónia	13,2%	10,0%
	Roménia	52,0%	50,4%
	Lituânia	5,3%	1,5%
	Bulgária	10,9%	9,6%

Fonte: Eurofound (2018), Statutory minimum wages 2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Tendo em conta este quadro, verifica-se que o crescimento do salário mínimo, entre 2017 e 2018, em Portugal está em linha com um movimento de aumento dos salários mínimos em toda a UE, conforme observável na figura abaixo.

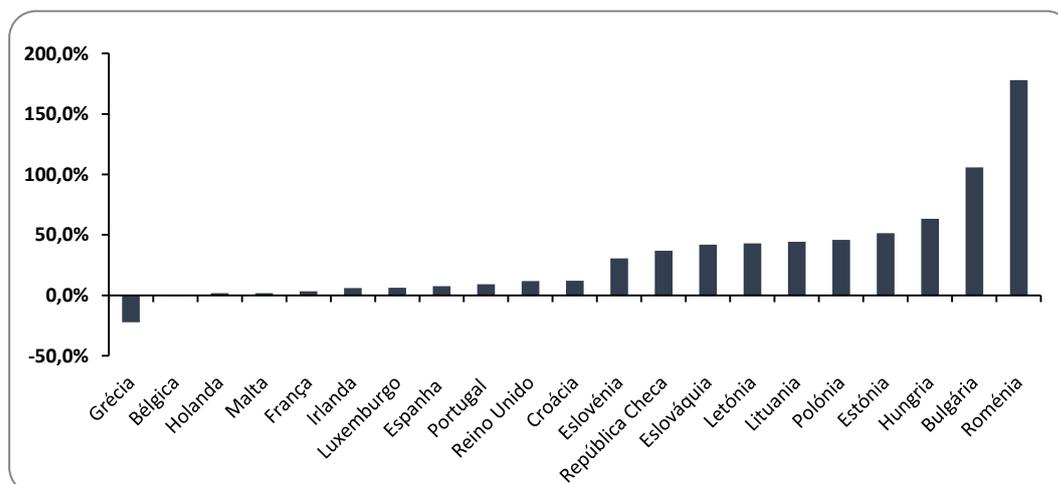
Figura 28. Aumento nominal do salário mínimo nos países da UE, em 2018



Fonte: Statutory minimum wages in the EU 2018 – First Findings, Eurofound⁴¹

A figura seguinte apresenta a variação acumulada do salário mínimo em termos reais para os países da UE, entre 2010 e 2018, 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 e o Luxemburgo apresentaram alterações entre os 1% e os 10%. A Grécia, onde o salário mínimo foi reduzido em termos nominais nos últimos anos, apresenta a maior queda real do salário mínimo (22,2%).

Figura 29. Alteração no salário mínimo em termos reais entre 1 janeiro 2010 e 1 janeiro 2018



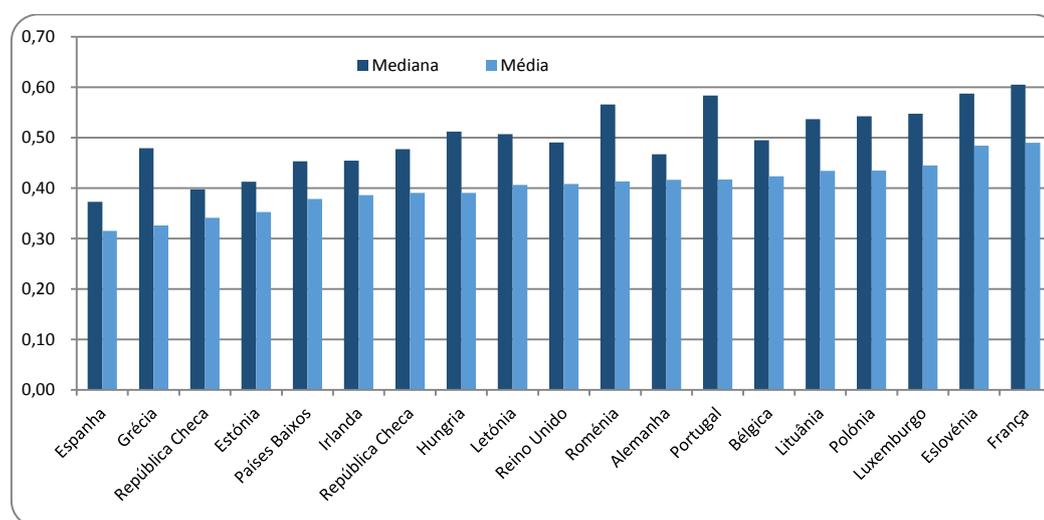
Fonte: Eurofound (2018), Statutory minimum wages 2018, Publications Office of the European Union, Luxembourg

⁴¹ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2018>

Para ajuizar o efeito de um aumento do salário mínimo sobre distribuição salarial na sua parte inferior usa-se, habitualmente, o indicador denominado por 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 a RMMG 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).

Figura 30. Rácio salário mínimo salário mediano e médio em países da Europa, em 2016



Fonte: Data extracted on 21 Feb 2018 12:54 UTC (GMT) from OECD.Stat

Nota: Países estão ordenados com base no valor da remuneração média face à mínima (do mais baixo para o mais elevado).

Assim, mesmo com o salário mínimo entre os mais baixos da UE28, o índice de *Kaitz* apresenta valores atípicos no caso português, muito acima do padrão europeu – não pela RMMG ser demasiado elevada, mas 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 2006, um valor do índice de *Kaitz* que se inseria a meio da tabela dos países europeus. O índice aumentou progressivamente desde então, atingindo, em 2016, o valor de 0,42 em relação à média e 0,53 face à mediana. A ausência de um dinamismo salarial generalizado no mercado de trabalho nacional, na última década, aliada aos aumentos da RMMG terá contribuído para este incremento do índice de *Kaitz*.

Tabela 21. Índice de Kaitz - Proporção do Salário Mínimo no Ganho Médio e Mediano

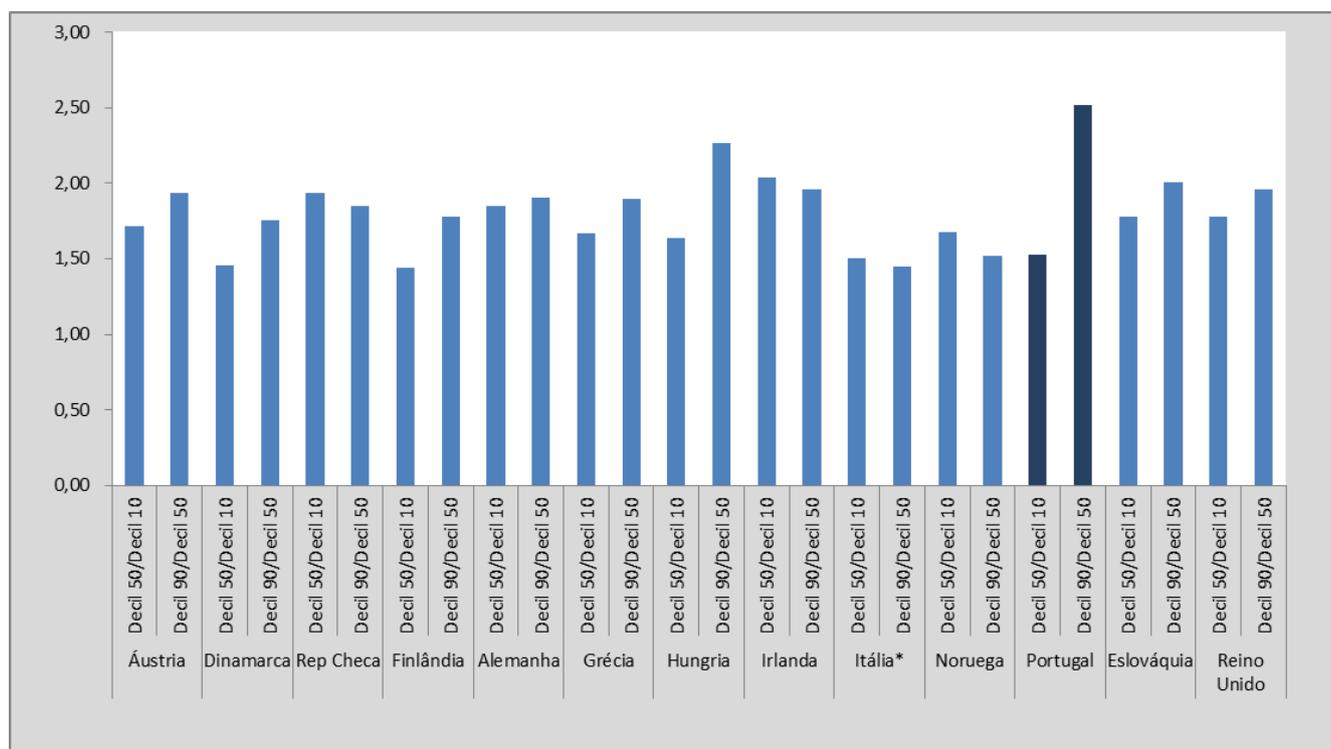
		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Bélgica	Média	0,43	0,43	0,44	0,44	0,43	0,43	0,43	0,44	0,42	0,42	0,42
	Mediana	0,50	0,50	0,51	0,52	0,51	0,51	0,51	0,52	0,49	0,49	0,50
Rep. Checa	Média	0,36	0,35	0,33	0,32	0,32	0,31	0,31	0,31	0,32	0,33	0,34
	Mediana	0,42	0,41	0,38	0,38	0,38	0,37	0,36	0,37	0,37	0,39	0,40
França	Média	0,51	0,51	0,51	0,51	0,50	0,50	0,51	0,51	0,51	0,50	0,49
	Mediana	0,63	0,63	0,63	0,63	0,62	0,62	0,63	0,63	0,63	0,62	0,61
Grécia	Média	0,31	0,31	0,33	0,33	0,38	0,36	0,30	0,31	0,32	0,32	0,33
	Mediana	0,45	0,46	0,48	0,48	0,48	0,52	0,44	0,46	0,47	0,47	0,48
Irlanda	Média	0,44	0,45	0,44	0,39	0,38	0,37	0,38	0,37	0,37	0,37	0,39
	Mediana	0,52	0,53	0,52	0,47	0,44	0,43	0,43	0,43	0,45	0,44	0,45
Luxemburgo	Média	0,45	0,46	0,45	0,46	0,46	0,47	0,47	0,47	0,45	0,45	0,44
	Mediana	0,54	0,55	0,54	0,55	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56	0,55	0,55
Holanda	Média	0,42	0,42	0,42	0,42	0,41	0,40	0,40	0,40	0,39	0,38	0,38
	Mediana	0,50	0,49	0,49	0,50	0,47	0,47	0,47	0,47	0,46	0,46	0,45
Polónia	Média	0,34	0,32	0,35	0,37	0,37	0,37	0,39	0,40	0,41	0,41	0,43
	Mediana	0,42	0,40	0,43	0,46	0,45	0,45	0,48	0,50	0,51	0,51	0,54
Portugal	Média	0,33	0,33	0,33	0,34	0,36	0,36	0,36	0,36	0,39	0,41	0,42
	Mediana	0,47	0,48	0,49	0,50	0,53	0,53	0,52	0,52	0,55	0,57	0,58
Eslováquia	Média	0,35	0,35	0,34	0,36	0,36	0,36	0,36	0,36	0,35	0,37	0,39
	Mediana	0,45	0,44	0,43	0,45	0,46	0,46	0,45	0,46	0,45	0,47	0,48
Espanha	Média	0,31	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,31	0,31	0,31
	Mediana	0,39	0,39	0,39	0,39	0,38	0,38	0,38	0,38	0,37	0,37	0,37
Reino Unido	Média	0,37	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,39	0,39	0,40	0,41	0,41
	Mediana	0,45	0,47	0,46	0,46	0,46	0,47	0,47	0,47	0,48	0,49	0,49
Roménia	Média	0,28	0,26	0,30	0,32	0,32	0,33	0,33	0,35	0,37	0,39	0,41
	Mediana	0,37	0,34	0,39	0,41	0,43	0,47	0,46	0,48	0,51	0,54	0,57

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

Fonte: Data extracted on 20 Jun 2018 11:48 UTC (GMT) from OECD.Stat

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 e 33,5 em 2016, 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 31. Dispersão Salarial (rácios entre decis) - 2016



Fonte: OECD.Stat (15/06/2018)

Nota: São considerados os trabalhadores a tempo completo em 2015, exceto quando indicado (*) que representam dados de 2014

É ainda de referir que, em diversos Estados-Membros, 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 dimensões⁴²:

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

⁴² Para informação mais detalhada, consulte-se o anexo 1.

4. Trabalhadores abrangidos pela RMMG com base nos dados da Segurança Social

A monitorização e análise da evolução dos trabalhadores a auferir a RMMG tem motivado a exploração de diferentes fontes de informação estatística e administrativa, entre as quais as declarações de remuneração à Segurança Social (DRSS) e dados obtidos a partir do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), por serem aqueles que disponibilizam informação mais atualizada e detalhada. De facto, ainda que a informação disponível mais recente tenha um carácter provisório e esteja, por isso, sujeita a revisões, é a que permite com maior rigor, tempestividade e detalhe conhecer os comportamentos em matéria salarial e de emprego declarado à Segurança Social até ao 1.º trimestre de 2018.

As DRSS incluem informação atual e completa sobre as remunerações declaradas à Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem e membros dos órgãos estatutários (MOE), sendo que neste relatório utilizam-se os dados relativos ao Continente – por uma questão de rigor, já que a atualização da RMMG em análise diz respeito exclusivamente ao território continental.

Importa notar que 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. Além disso, como se sabe, os dados das DRSS encontram-se sujeitos a revisões, sobretudo os relativos aos meses mais recentes, uma vez que podem ainda entrar ou ser revistos registos de remunerações e contribuições. Os dados utilizados neste capítulo, nomeadamente os relativos aos períodos mais recentes, devem portanto ser sempre considerados como provisórios e passíveis de revisão, sendo certo que, nas avaliações apresentadas em relatórios anteriores, as revisões não vieram alterar significativamente as conclusões.

4.1. Emprego, massa salarial e novos contratos

A figura seguinte apresenta a proporção de trabalhadores (TCO e MOE)⁴³ com remunerações permanentes declaradas à Segurança Social iguais à RMMG face ao total de trabalhadores com remunerações permanentes declaradas à Segurança Social e permite verificar que o respetivo aumento em cada uma das atualizações do valor da RMMG, permitindo constatar que estes têm sido progressivamente menores.

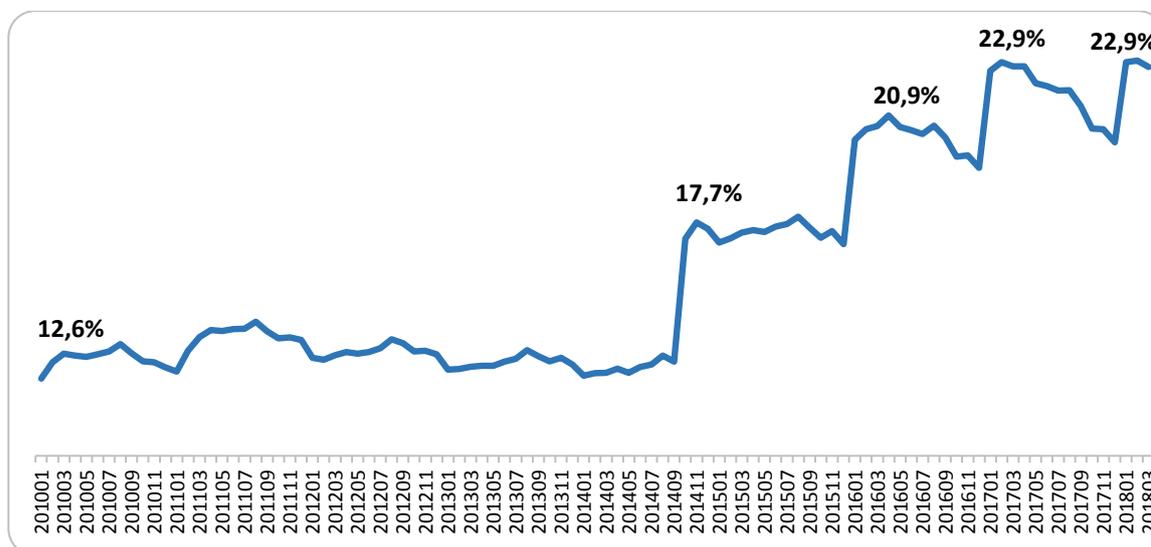
Em janeiro de 2010, os TCO e MOE a receber a RMMG representavam 12,6% total, tendo subido em outubro de 2014 (aquando da atualização da RMMG para os € 505) para os 17,2%. Posteriormente, em janeiro de 2015 representavam 17,1% e, em janeiro de 2016, 20,5%. Em janeiro de 2017, com a atualização do valor da RMMG dos € 530 para os € 557 o peso relativo dos TCO e MOE com esta remuneração permanente passou para 22,8%, tendo reduzido para 20,4% em dezembro de 2017 – mais 0,9 p.p. do que no mês homólogo, um acréscimo muito inferior ao registado em dezembro de 2016 (+2,5 p.p.).

A análise da série permite ainda observar um fator de sazonalidade no peso relativo de TCO e MOE a receber a RMMG relativamente ao conjunto dos trabalhadores com remunerações declaradas à Segurança Social, já que, tendencialmente, este indicador aumenta até ao mês de agosto, descendo depois no último trimestre do ano. Este padrão não se verificou em 2014, eventualmente, por influência da atualização, de € 485 para €505, que ocorreu em outubro desse ano. Em 2017, a evolução da proporção de trabalhadores

⁴³ Uma pessoa singular é contabilizada tantas vezes quantas as remunerações declaradas que tiver. Ou seja, caso ela esteja em duas DR e enquadrada no mesmo escalão de remuneração é contabilizada duas vezes nesse escalão.

abrangidos pela RMMG ao longo do ano foi de redução quase contínua (-2,4 p.p. de janeiro a dezembro) contrastando com as trajetórias observadas em 2016 e em anos anteriores, tendência que não será alheia ao facto de, ao longo de 2017, quer o emprego, quer as remunerações terem conhecido um crescimento progressivo ao longo do ano.

Figura 32. Percentagem de TCO+MOE com remunerações declaradas iguais à RMMG, 2010-2018 (Continente)

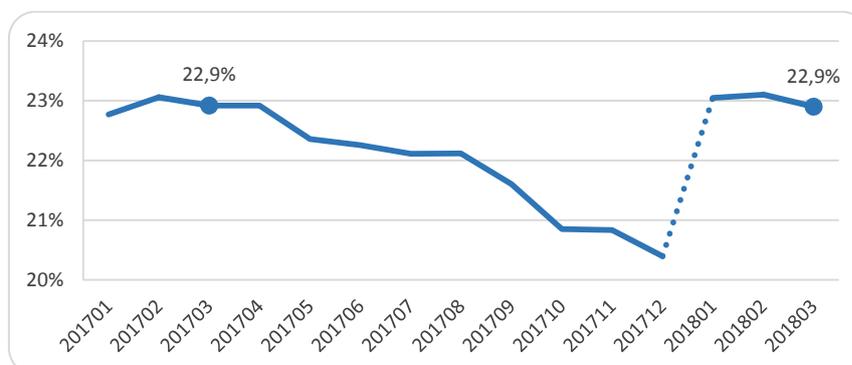


Notas: Dados sujeitos a alterações

Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS)

Mais recentemente, em janeiro de 2018, com a atualização do valor da RMMG para os € 580, a percentagem de TCO e MOE com esta remuneração aumentou para 23,0%, estando em março nos 22,9%, percentagem idêntica à observada no mês homólogo do ano anterior – este é o primeiro ano em que, depois de uma atualização da RMMG, não se regista um aumento homólogo da proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG. De notar, igualmente, que o acréscimo de 2,7 p.p. observado entre dezembro de 2017 e janeiro de 2018 foi inferior ao observado entre dezembro de 2016 e janeiro de 2017 (+3,2 p.p.), que, por sua vez, já havia sido mais baixo do que o observado entre dezembro de 2015 e janeiro de 2016 (+3,5 p.p.).

Figura 33. Percentagem de TCO+MOE com remunerações declaradas iguais à RMMG em 2017 e no 1.º trimestre de 2018 (Continente)

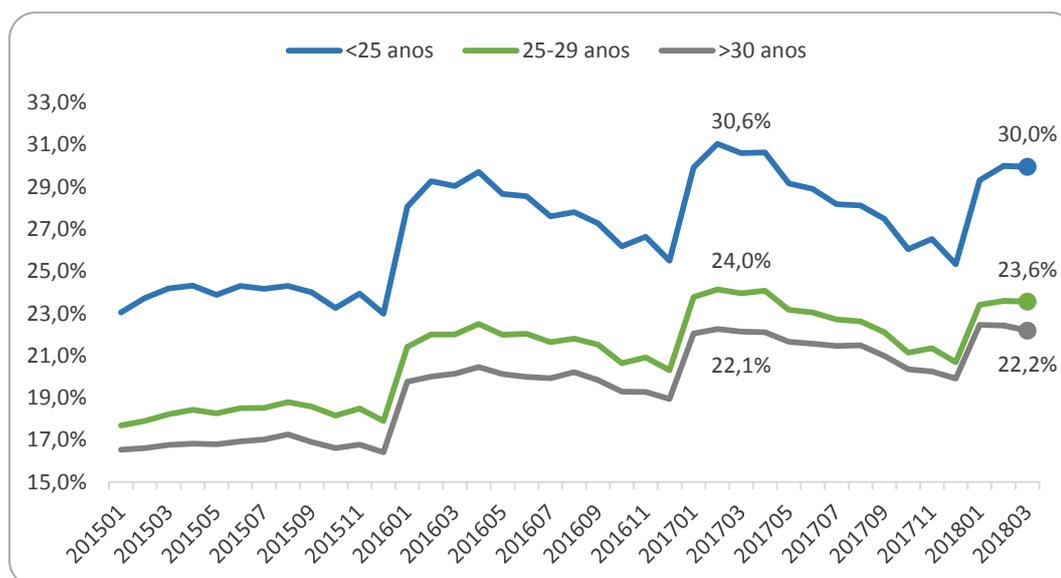


Notas: Dados sujeitos a alterações

Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS)

A análise da proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG por grupo etário revela que, entre os jovens (<25 anos), a incidência da RMMG baixou de 30,6% no final do 1.º trimestre de 2017 para 30,0% no final do 1.º trimestre de 2018, verificando-se tendência idêntica no segmento dos jovens adultos (25-29 anos), onde a proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG passou de 24,0% para 23,6%. Só entre os adultos (>30 anos), que representam cerca de 82% dos trabalhadores com remuneração declarada, se registou um ligeiro aumento da incidência da RMM (de 22,1% para 22,2%).

Figura 34. Percentagem de TCO+MOE com remunerações declaradas iguais à RMMG em 2017 e no 1.º trimestre de 2018 (Continente)

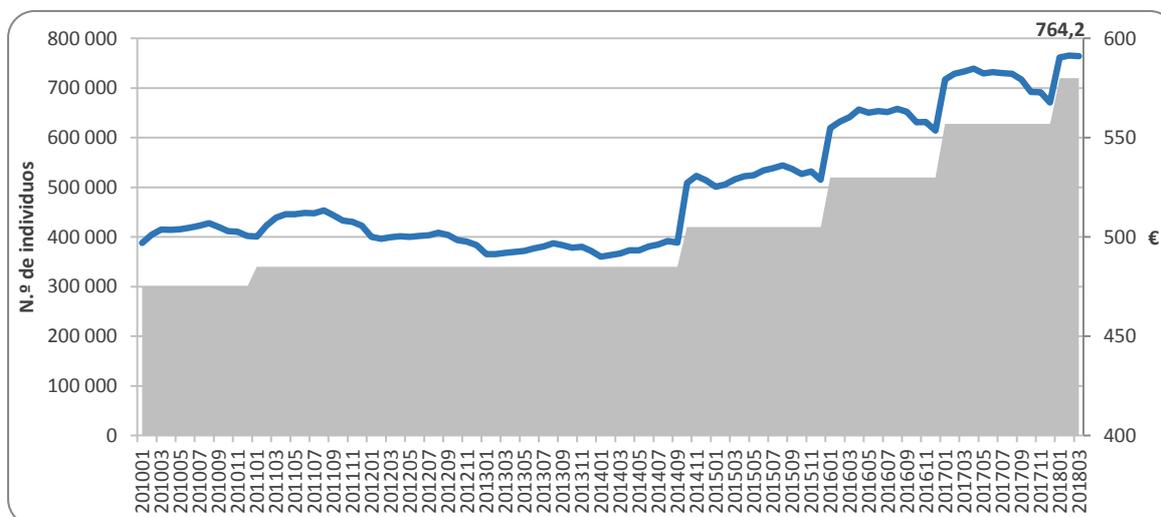


Notas: Dados sujeitos a alterações

Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS)

A análise dos valores absolutos mostra que, em março de 2018, tinham sido declarados à Segurança Social cerca de 764,2 mil TCO e MOE com remuneração permanente igual à RMMG, o que representa um acréscimo de 4,2% face ao no mês homólogo de 2017 (30,6 mil trabalhadores), inferior ao aumento de 14,3% registado em março de 2017. Também na análise dos valores médios trimestrais, e comparando com períodos homólogos de anos anteriores, salienta-se a progressiva redução do acréscimo de trabalhadores com remuneração permanente igual à RMMG (+15,1% no 1.º trimestre de 2017 e +5,1% no 1.º trimestre de 2018).

Figura 35. Evolução da RMMG e do número de TCO+MOE com remuneração igual à RMMG, 2010-2018 (Continente)



Nota: Dados sujeitos a revisões

Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS)

A observação da estrutura dos rendimentos em torno da RMMG não mostra alterações significativas até setembro de 2014, o que é coerente com o fraco crescimento do salário mínimo nesse período. Assim, entre 2010 e setembro de 2014, a proporção de trabalhadores com remuneração abaixo da RMMG situou-se em torno dos 8%, ao passo que os trabalhadores abrangidos pela RMMG representavam entre 13% e 14% do total de trabalhadores com remunerações declaradas e os trabalhadores com remunerações acima da RMMG representavam entre 78% e 79% do total.

Em outubro de 2014, com o aumento da RMMG de € 485 para € 505, o peso relativo de trabalhadores a auferir a RMMG aumentou para 17,5% (+4,6 p.p. do que no período de janeiro a setembro desse ano), mantendo-se próximo desse valor entre outubro de 2014 e dezembro de 2015. A atualização do valor da RMMG em janeiro de 2016 fez aumentar a proporção de trabalhadores abrangidos para 20,6% (+3,1 p.p. do que em 2015). Da comparação entre 2017 e 2016 resulta um aumento de 1,4 p.p. do peso relativo de TCO e MOE com remunerações iguais à RMMG em relação ao conjunto dos trabalhadores, de 20,6% para 22,0%. Assim, relativamente aos acréscimos anuais anteriores verifica-se que o acréscimo registado em 2017 representa cerca de metade.

Tabela 22. Incidência de TCO+MOE, por escalões de remuneração, 2010-2017 (Continente)

	€	<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	jan-set	485	7,3	12,9	79,8
	out-dez	505	9,0	17,5	73,5
2015	505	8,0	17,4	74,5	
2016	530	7,6	20,6	71,8	
2017	557	7,8	22,0	70,2	

Nota: Dados sujeitos a alterações

Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS)

No 1.º trimestre de 2018, os dados mostram que o aumento da RMMG de € 557 para € 580 representou um acréscimo do peso relativo dos trabalhadores abrangidos pela RMMG de apenas 0,1 p.p., abaixo do aumento de 2,2 p.p. registado no 1.º trimestre de 2017 após a atualização da RMMG de € 530 para € 557.

Figura 36. Incidência de TCO+MOE, por escalões de remuneração, no 1.º trimestre 2015-2018 (Continente)

1.º trimestre	€	<RMMG	=RMMG	> RMMG
2015	505	8,5	17,2	74,2
2016	530	8,3	20,7	71,0
2017	557	8,3	22,9	68,8
2018	580	8,2	23,0	68,8

Nota: Dados sujeitos a alterações

Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS)

No que concerne ao peso relativo das remunerações permanentes dos trabalhadores com RMMG no total da massa salarial, verifica-se um movimento idêntico ao identificado na tabela anterior. Com efeito, entre janeiro de 2010 e setembro de 2014, a estrutura manteve-se estável, com o peso relativo das remunerações iguais à RMMG a rondar os 6% do total das remunerações. A atualização da RMMG realizada em outubro de 2014 fez subir este limiar para os 7,1%, sendo que a atualização seguinte, realizada em janeiro de 2016, fez aumentar o peso relativo dos salários iguais à RMMG para cerca de 9,3% da massa salarial.

A comparação do peso relativo da massa salarial dos TCO e MOE com rendimentos igual à RMMG face ao total da massa salarial em 2016 e 2017 indica uma subida de 0,9 p.p. entre os dois anos, passando dos 9,3% em 2016 para os 10,2% em 2017. Face aos acréscimos de 1,9 p.p. e 1,7 p.p. do peso da RMMG na massa salarial registados entre 2014 e 2015 e entre 2015 e 2016, respetivamente, o impacto da atualização da RMMG introduzida em 2017 foi relativamente moderado. Acresce que a diferença entre a proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG (22,0%) e o peso das suas remunerações na massa salarial (10,2%) indicia a existência de algum dinamismo salarial nos escalões de remuneração acima da RMMG.

Tabela 23. Peso relativo da remuneração base dos TCO+MOE com remuneração inferior ou igual à RMMG, no total da remuneração (Continente)

	RMMG	<RMMG	=RMMG	
2010	475	2,5	5,8	
2011	485	2,4	6,0	
2012	485	2,2	5,8	
2013	485	2,1	5,6	
2014	jan-set	485	2,2	5,7
	out-dez	505	2,7	7,1
2015	505	2,5	7,6	
2016	530	2,5	9,3	
2017	557	2,7	10,2	

Nota: Dados sujeitos a alterações

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

Os dados mais recentes disponíveis dão conta de um acréscimo de 11,5% para 11,9% (+0,4 p.p.) do peso dos trabalhadores abrangidos pela RMMG na massa salarial entre o 1.º trimestre de 2017 e o 1.º trimestre de 2018, inferior aos aumentos homólogos de 2,0 p.p. e de 1,4 p.p. registados no 1.º trimestre de 2016 e 2017, respetivamente. A diferença entre a proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG (23,0%) e o peso das suas remunerações na massa salarial (11,9%) é coerente com o dinamismo salarial observado nos escalões de remuneração acima da RMMG (cf. notado no ponto 2.2.2. deste relatório).

Figura 37. Peso relativo da remuneração base dos TCO+MOE com remuneração inferior ou igual à RMMG, no total da remuneração, no 1.º trimestre 2015-2018 (Continente)

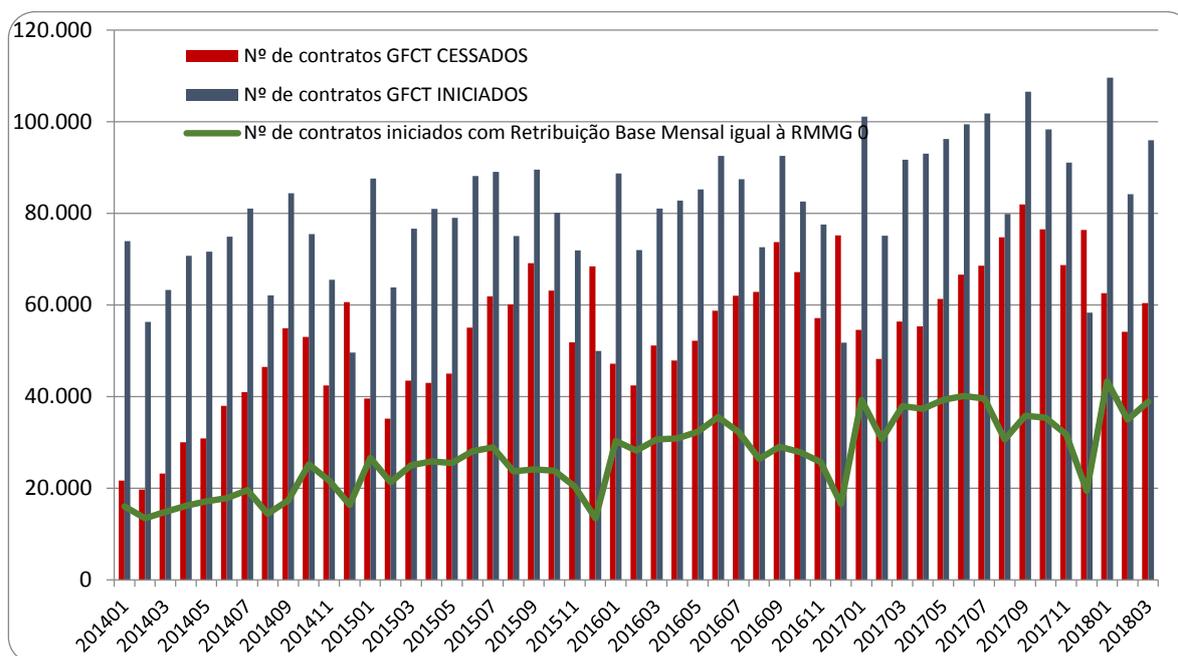
1.º trimestre	RMMG	<RMMG	=RMMG
2015	505	2,9	8,1
2016	530	2,9	10,1
2017	557	3,2	11,5
2018	580	3,2	11,9

Nota: Dados sujeitos a alterações

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



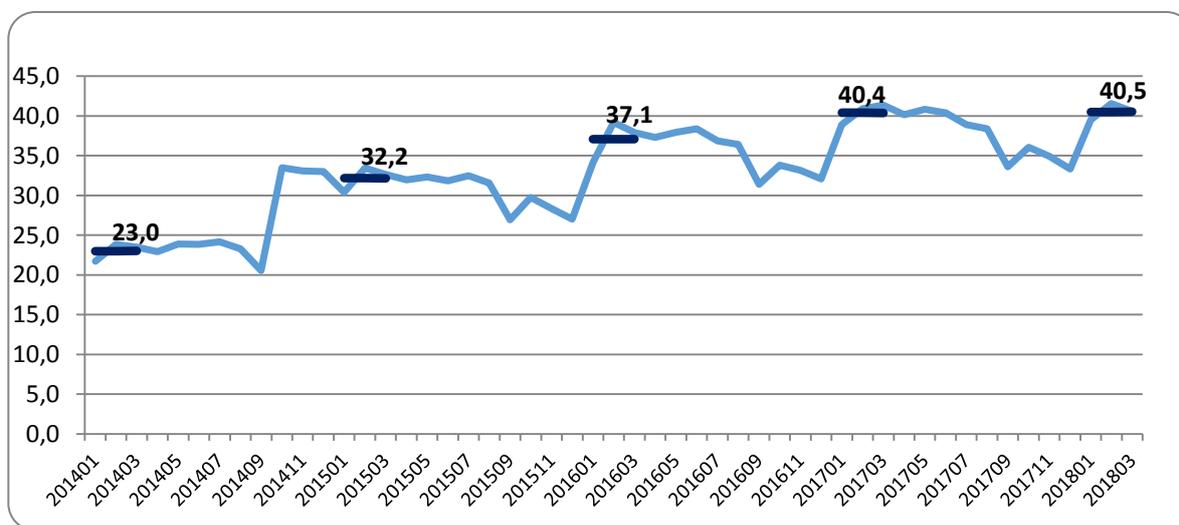
Fonte: Instituto de Informática, IP, Fundo de Compensação do Trabalho

Nota: Dados sujeitos a alterações

De acordo com os dados do Fundo de Compensação do Trabalho, no 1.º trimestre de 2018 iniciaram-se cerca de 289,8 mil contratos de trabalho no Continente, mais 21,7 mil do que no mesmo período de 2017 e cessaram aproximadamente 177,3 mil, mais 18,1 mil do que no 1.º trimestre do ano anterior. Dos contratos iniciados no âmbito do FCT no 1.º trimestre de 2018, observou-se que cerca de 40,5% tinham uma remuneração base mensal igual à RMMG, o que representa um valor idêntico ao registado no 1.º trimestre de 2017 (40,4%).

A média salarial dos novos contratos com remuneração base diferente da RMMG teve um crescimento homólogo médio nominal de 2,6% no 1.º trimestre de 2018, fixando-se nos € 728,41.

Figura 39. Percentagem de contratos iniciados com remuneração de base igual à RMMG no total de contratos iniciados (Continente)



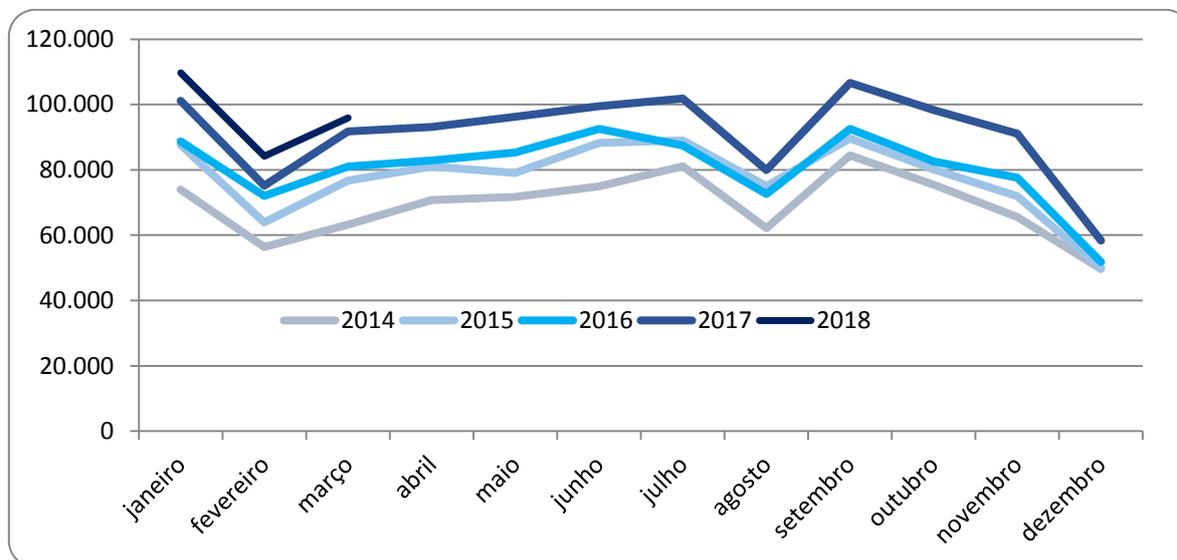
Fonte: Instituto de Informática, IP, Fundo de Compensação do Trabalho

Nota: Dados sujeitos a alterações

O número de contratos iniciados em cada ano apresenta um padrão de sazonalidade, apresentado os primeiros meses de 2018 um padrão semelhante aos meses homólogos dos anos anteriores, embora com valores mais elevados para o número de contratos iniciados, o que corrobora as análises anteriores.

Figura 40. 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

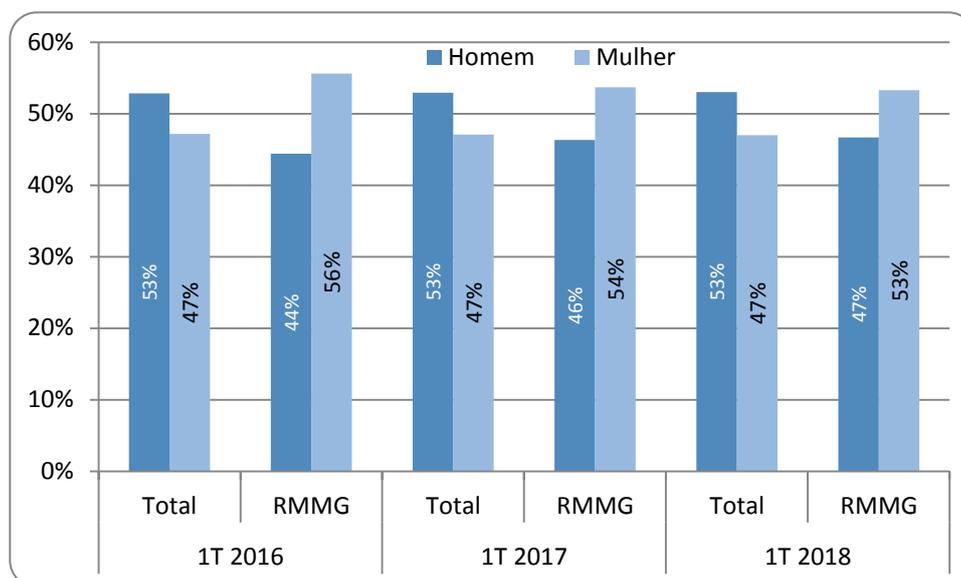
4.2. Caracterização dos trabalhadores a auferir a RMMG

Atualizando a informação disponibilizada no anterior relatório, com base nos dados das DRSS, apresenta-se uma caracterização dos TCO e MOE abrangidos pela RMMG. Esta caracterização parte de uma análise comparada da distribuição dos trabalhadores por sexo, escalão etário e setor de atividade, considerando o emprego total e o emprego no escalão de remuneração equivalente à RMMG, tendo como referência o 1.º trimestre dos últimos três anos⁴⁴.

A distribuição por sexo, nos três momentos em análise mostra que as mulheres estão sobre representadas no escalão de remuneração correspondente à RMMG. No 1.º trimestre de 2018, as mulheres representavam cerca de 47% no total da economia, enquanto no escalão de remuneração equivalente à RMMG a percentagem de mulheres atingia valores próximos dos 53%, ainda que esta proporção tenha baixado face ao mesmo trimestre de 2016 (56%) e de 2017 (54%), sugerindo um maior equilíbrio remuneratório entre homens e mulheres.

⁴⁴ No anterior relatório, esta análise reportou-se ao mês de abril de 2016 e de 2017.

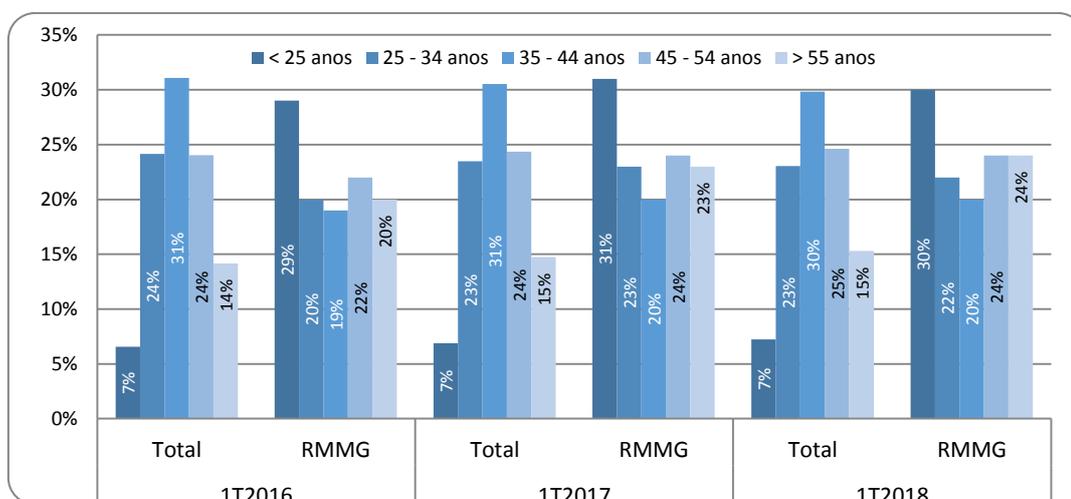
Figura 41. Distribuição dos TCO e MOE por sexo no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (%)
Continente – 1.º trimestre de 2016, 2017 e 2018



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

Por sua vez, a distribuição dos TCO e MOE por grupos etários mostra uma sobre representação dos trabalhadores mais jovens (< 25 anos) no escalão de remuneração equivalente à RMMG: com efeito, os jovens representam, nos três momentos considerados, cerca de 30% dos trabalhadores abrangidos pela RMMG, mas apenas 7,0% no total dos trabalhadores com remuneração declarada. Contrariamente, os dois grupos etários seguintes (dos 25 aos 34, o dos 35 aos 44 anos e o dos 45 aos 54 anos) estão menos representados no escalão de remuneração equivalente à RMMG do que no total do emprego.

Figura 42. Distribuição dos TCO e MOE por escalão etário no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (%)
Continente – 1.º trimestre de 2016, 2017 e 2018



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

Por sua vez, a análise da incidência de trabalhadores no escalão de remuneração equivalente à RMMG⁴⁵ por atividade económica (CAE Rev. 3) mostra que a estrutura de trabalhadores abrangidos pela RMMG não se altera substancialmente, sendo que as atividades que abrangiam maior percentagem de emprego neste escalão de remuneração mantiveram, genericamente, o seu peso relativo, exceto a Construção. Nesta atividade, a proporção de trabalhadores (TCO e MOE) a receber a RMMG passou de 21% no 1.º trimestre de 2016 para 29% no mesmo período dos anos seguintes.

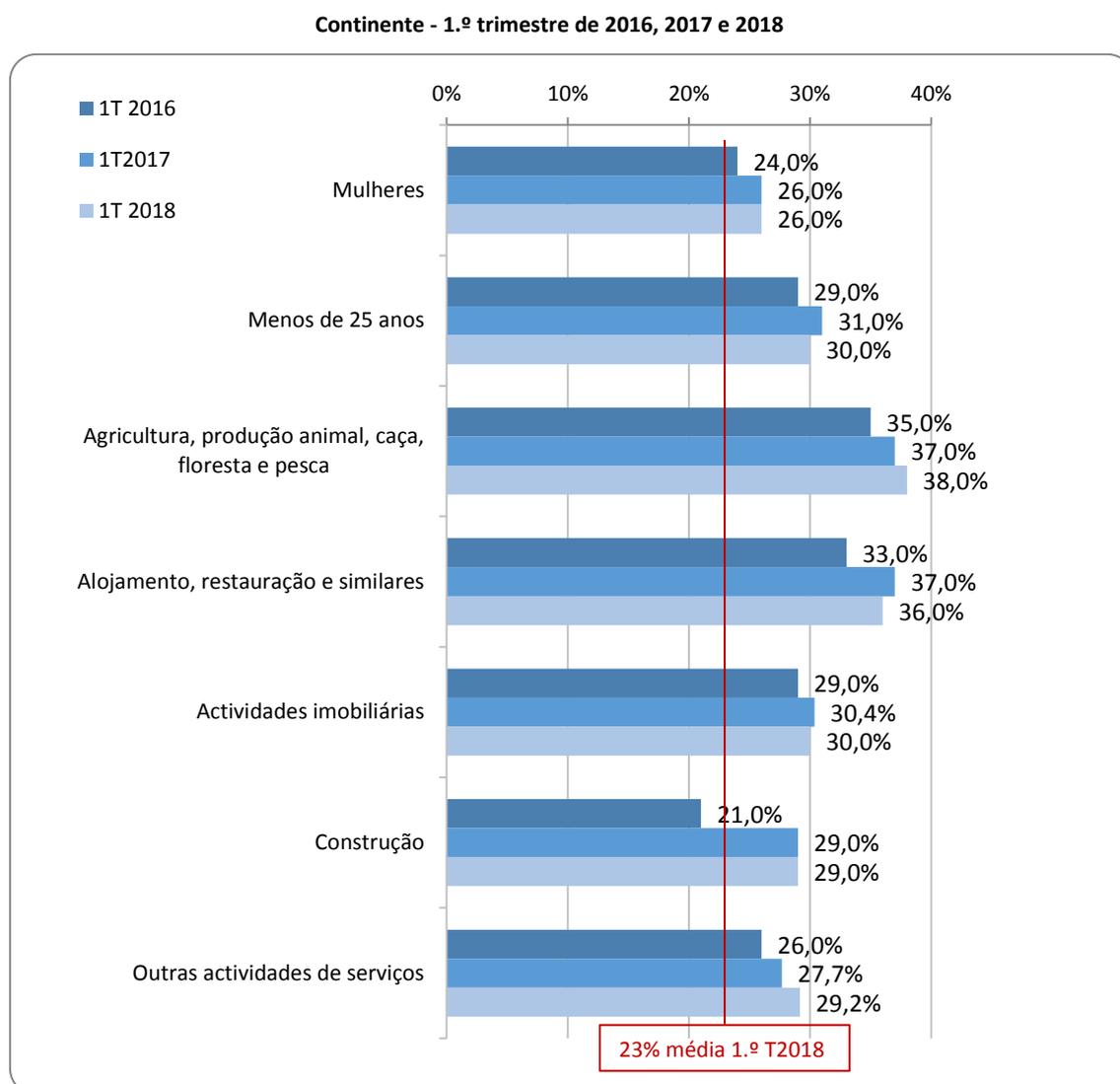
No 1.º trimestre de 2018, os setores de atividade com maior preponderância de TCO e MOE abrangidos pela RMMG eram a Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (38%), o Alojamento, restauração e similares (30%) e as Atividades Imobiliárias (30%), sendo que em todos estes setores ocorreram decréscimos da proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG face ao 1.º trimestre de 2018.

Por seu turno, os sectores de atividade com menor proporção de TCO e MOE abrangidos pela RMMG foram a Eletricidade, gás, vapor e água (1%) e as Atividades financeiras de seguros (4%).

A figura abaixo complementa esta análise, tendo por base valores referentes aos primeiros trimestres de 2016, 2017 e 2018, onde a percentagem de trabalhadores abrangidos pela RMMG de cada uma destas variáveis é comparada com a média.

⁴⁵ Não são consideradas nesta análise as CAE da Administração Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória; nem as Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio; nem as Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais; nem as atividades com CAE desconhecido.

Figura 43. Setores em que a incidência de trabalhadores abrangidos por RMMG é superior à média do 1.º trimestre de 2018



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

4.3. Transições da remuneração base em torno da RMMG

Os elementos sobre as transições remuneratórias entre dois períodos procuram analisar o impacto das alterações no valor da RMMG nas dinâmicas salariais. Esta análise foi elaborada tendo em consideração a comparação dos postos de trabalho (i.e. combinação empresa / estabelecimento / pessoa) com uma única remuneração base, em estabelecimentos do Continente.

Para focar as transições remuneratórias dentro da mesma empresa, selecionaram-se os postos de trabalho que se mantiveram entre outubro de 2016 e o mesmo mês de 2017. Esta análise atualiza a que foi incorporada no anterior relatório de acompanhamento do acordo sobre a RMMG, que se reportava ao mês de abril de 2016 e de 2017.

Os dados mostram que em 84,1% dos postos de trabalho onde se recebia a RMMG em outubro de 2016 passou a receber-se o novo montante da RMMG em outubro de 2017. Em 7,2% dos postos de trabalho onde se recebia a RMMG em outubro de 2016 passou a receber-se entre € 557,01 e € 580 no mesmo mês do

ano seguinte, enquanto em 7,1% desses postos de trabalho passou a receber-se remunerações superiores a € 580.

Tabela 24: Transições entre escalões de remuneração base em outubro de 2016 e 2017 (% em linha)

		Escalão de remuneração base de outubro de 2017									
		Total	0-504.99 euros	505 euros	505.01-529.99 euros	530 euros	530.01-556.99 euros	557 euros	557.01-580 euros	580.01-600 euros	>=600.01 euros
		% Linha									
Escalão de remuneração base de outubro de 2016	Total	100,0%	3,1%	,1%	,1%	,1%	,4%	20,2%	6,9%	5,7%	63,6%
	0-504.99 euros	100,0%	81,6%	,0%	1,6%	,1%	,9%	6,6%	2,3%	1,5%	5,5%
	505 euros	100,0%	1,8%	57,0%	1,0%	0,9%	,7%	30,1%	1,8%	1,2%	5,4%
	505.01-529.99 euros	100,0%	4,7%	,0%	11,2%	,2%	22,3%	33,2%	17,5%	3,9%	6,9%
	530 euros	100,0%	,5%	,0%	,0%	,4%	,6%	84,1%	7,2%	2,6%	4,5%
	530.01-556.99 euros	100,0%	,5%	,0%	,1%	,0%	1,6%	35,5%	42,0%	10,7%	9,6%
	557 euros	100,0%	,1%	0,0%	0,0%	0,0%	0,4%	21,5%	45,6%	15,4%	17,0%
	557.01-580 euros	100,0%	,4%	0,0%	,0%	,0%	,2%	3,1%	47,1%	25,7%	23,4%
	580.01-600 euros	100,0%	,3%	0,0%	,0%	,0%	,1%	0,9%	1,3%	61,4%	36,0%
	>=600.01 euros	100,0%	,2%	,0%	,0%	,0%	,0%	,3%	,2%	,4%	98,9%

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

Os elementos disponíveis indicam que em 35,5% dos postos de trabalho onde se recebia entre € 530 e € 557 em outubro de 2016 passou a receber-se a nova RMMG (€ 557) em outubro de 2017. Mantiveram-se no mesmo escalão de remuneração, ou seja, entre os € 557 e os € 580, 47,1% dos postos de trabalho e desses 49,2% subiram a respetiva remuneração acima desse valor no período entre outubro de 2016 e outubro de 2017.

Tabela 25: Transições entre escalões de remuneração base em outubro de 2016 e 2017 (% em coluna)

		Escalão de remuneração base de outubro de 2017									
		Total	0-504.99 euros	505 euros	505.01-529.99 euros	530 euros	530.01-556.99 euros	557 euros	557.01-580 euros	580.01-600 euros	>=600.01 euros
		% Coluna									
Escalão de remuneração base de outubro de 2016	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	0-504.99 euros	3,4%	91,1%	2,9%	47,3%	2,7%	7,9%	1,1%	1,1%	,9%	,3%
	505 euros	,1%	,1%	96,0%	,8%	1,0%	,2%	,1%	,0%	,0%	,0%
	505.01-529.99 euros	,3%	,5%	,2%	32,6%	,8%	19,6%	,5%	,8%	,2%	,0%
	530 euros	19,9%	3,2%	,9%	6,8%	93,6%	32,3%	83,1%	20,9%	9,1%	1,4%
	530.01-556.99 euros	7,5%	1,1%	,1%	4,7%	,5%	32,8%	13,2%	45,7%	14,1%	1,1%
	557 euros	,1%	,0%	0,0%	0,0%	0,0%	,1%	,1%	,3%	,1%	,0%
	557.01-580 euros	4,1%	,5%	0,0%	1,7%	,4%	2,7%	,6%	28,3%	18,7%	1,5%
	580.01-600 euros	4,9%	,5%	0,0%	1,3%	,1%	,8%	,2%	,9%	53,3%	2,8%
	>=600.01 euros	59,6%	3,0%	,0%	4,8%	1,1%	3,6%	1,0%	1,8%	3,7%	92,8%

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

Face ao total de postos de trabalho, podemos dizer que em 19,9% recebia-se a RMMG em outubro de 2016 e que 71,3% se recebia acima desse valor. Já em outubro de 2017, a percentagem de postos de trabalho face ao total onde se recebia a RMMG era de 20,2% e o total de postos de trabalho que recebia acima desse limiar era de 76,1%.

Tabela 26: Transições entre escalões de remuneração base em outubro de 2016 e 2017 (% face ao total TCO+MOE)

		Escalão de remuneração base de outubro de 2017									
		Total	0-504.99 euros	505 euros	505.01-529.99 euros	530 euros	530.01-556.99 euros	557 euros	557.01-580 euros	580.01-600 euros	>=600.01 euros
		% Tabela									
Escalão de remuneração base de outubro de 2016	Total	100,0%	3,1%	,1%	,1%	,1%	,4%	20,2%	6,9%	5,7%	63,6%
	0-504.99 euros	3,4%	2,8%	,0%	,1%	,0%	,0%	,2%	,1%	,1%	,2%
	505 euros	,1%	,0%	,1%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
	505.01-529.99 euros	,3%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%	,1%	,1%	,0%	,0%
	530 euros	19,9%	,1%	,0%	,0%	,1%	,1%	16,8%	1,4%	,5%	,9%
	530.01-556.99 euros	7,5%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%	2,7%	3,1%	,8%	,7%
	557 euros	,1%	,0%	0,0%	0,0%	0,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%
	557.01-580 euros	4,1%	,0%	0,0%	,0%	,0%	,0%	,1%	1,9%	1,1%	1,0%
	580.01-600 euros	4,9%	,0%	0,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	,1%	3,0%	1,8%
	>=600.01 euros	59,6%	,1%	,0%	,0%	,0%	,0%	,2%	,1%	,2%	59,0%

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

Pode concluir-se destes dados que a subida da RMMG desloca a maioria dos trabalhadores que recebiam entre o anterior e o novo valor da RMMG para o novo limiar, mas que o efeito de arrastamento das restantes remunerações é muito reduzido e ocorre, essencialmente, naquelas que se encontram em torno do novo montante da RMMG.

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/1223399674Z3IQI4yb5Wa11KF6.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.
- Fundo Monetário Internacional (2017), Country Report N.º 17/279. [URL: <http://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2017/09/15/Portugal-Selected-Issues-45255>]
- 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 (3.º 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]

Anexo 1 – Modo de Atualização do Salário Mínimo nos Estados Membros da UE

No que respeita ao Papel do Governo e de outros atores, 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 44. 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 – *saire 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).

Países Baixos

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 (micro-económica) que suportem eventuais aumentos salariais. A comissão propôs a revalorização do salário mí-

nimo 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 pathanalysis*”, 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 Concelho 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.

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 45. 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				*		*	*							*			*			*	*	*
	Economic developments and situation							*	*	*		*			*		*				*		*
Broad economic 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, Annual 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 46. 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 ⁽¹⁾ Eslováquia	Rep. Checa França ⁽²⁾ Croácia Malta Eslovénia	Espanha Hungria Portugal	Alemanha Bélgica ⁽³⁾ Luxemburgo ⁽³⁾	Reino Unido ⁽⁴⁾	Bulgária Estónia Lituânia Roménia

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

Anexo 2 – Salário Mínimo Nacional – Continente – 1974 a 2018

Anos	Início de Produção de Efeito	Publicação em Diário da República	Ministério	Nº de meses em que vigoraram	Salário mínimo mensal (20 e mais anos)			Percentagem representada pelo salário mínimo dos menores de 20 anos relativamente aos de 20 e mais anos	
					Actividade 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	PCM	7	3 300\$	-	-	-	-
1975	16 de Junho	Decreto-Lei nº 292/75, de 16 de Junho	MT	5	3 300\$	-	-	-	-
				7	4 000\$	-	-	-	-
1976 ⁽¹⁾				12	4 000\$	-	-	-	-
1977	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49-B/77, de 12 de Fevereiro		12	4 500\$	3 500\$	-	50%	50%
1978	1 de Abril	Decreto-Lei nº 113/78, de 29 de Maio	MT	3	4 500\$	3 500\$	-	50%	50%
				9	5 700\$	4 600\$	3 500\$	75%	50%
1979	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 440/79, de 6 de Novembro	MT	9	5 700\$	4 600\$	3 500\$	75%	50%
				3	7 500\$	6 100\$	4 700\$	75%	50%
1980	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 480/80, de 15 de Outubro		9	7 500\$	6 100\$	4 700\$	75%	50%
				3	9 000\$	7 500\$	5 700\$	75%	50%
1981	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 296/81, de 27 de Outubro	MT	9	9 000\$	7 500\$	5 700\$	75%	50%
				3	10 700\$	8 950\$	6 800\$	75%	50%
1982 ⁽¹⁾				12	10 700\$	8 950\$	6 800\$	75%	50%
1983	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 47/83, de 29 de Janeiro	MFP, MT	12	13 000\$	10 900\$	8 300\$	75%	50%
1984	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 24-A/84, de 16 de Janeiro	MFP, MTSS	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	22 500\$	19 500\$	15 200\$	75%	50%
1987 ⁽²⁾	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 69-A/87, de 9 de Fevereiro	MTSS	12	25 200\$	22 400\$	17 500\$	100%	17 anos: 75% -17 anos: 50%
1988	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 411/87, de 31 de Dezembro	MESS	12	27 200\$	24 800\$	19 500\$	100%	75%
1989	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 494/88, de 30 de Dezembro	MESS	6	30 000\$	28 400\$	22 400\$	100%	75%
				6	31 500\$	30 000\$	24 000\$	100%	75%
1990	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 41/90, de 7 de Fevereiro	MESS	12	35 000\$	34 500\$	28 000\$	100%	75%
1991 ⁽³⁾	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 14-B/91, de 9 de Janeiro	MESS	12	40 100\$	40 100\$	33 500\$	100%	75%
1992	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 50/92, de 9 de Abril	MESS	12	44 500\$	44 500\$	38 000\$	100%	75%
1993	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 124/93, de 16 de Abril	MESS	12	47 400\$	47 400\$	41 000\$	100%	75%
1994	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 79/94, de 9 de Março	MESS	12	49 300\$	49 300\$	43 000\$	100%	75%
1995	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 20/95, de 28 de Janeiro	MESS	12	52 000\$	52 000\$	45 700\$	100%	75%
1996	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 21/96, de 19 de Março	MQE	12	54 600\$	54 600\$	49 000\$	100%	75%
1997	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 38/97, de 4 de Fevereiro	MQE	12	56 700\$	56 700\$	51 450\$	100%	75%
1998 ⁽⁴⁾	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 35/98, de 18 de Fevereiro	MTS	12	58 900\$	58 900\$	54 100\$	100%	
1999	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49/99, de 16 de Fevereiro	MTS	12	61 300\$	61 300\$	56 900\$	100%	
2000	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 573/99, de 30 de Dezembro	MTS	12	63 800\$	63 800\$	60 000\$	100%	
2001	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 313/2000, de 02 de Dezembro	MTS	12	67 000\$	67 000\$	64 300\$	100%	
2002	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 325/2001, de 17 de Dezembro	MTS	12	69 770\$(348€)	69 770\$(348€)	68 410\$(341,25€)	100%	
2003	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 320C/2002, de 30 de Dezembro	MSST	12	356,60 €	356,60 €	353,20 €	100%	
2004	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 19/2004, de 20 de Janeiro	MSST	12	365,60 €	365,60 €	365,60 € ⁽⁵⁾	100%	
2005	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 242/2004, de 31 de Dezembro	MAET	12	374,70 €	374,70 €	374,70 €	100%	
2006	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 238/2005, de 30 de Dezembro	MTSS	12	385,90 €	385,90 €	385,90 €	100%	
2007	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 2/2007, de 3 de Janeiro	MTSS	12	403,00 €	403,00 €	403,00 €	100%	
2008	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 397/2007, de 31 de Dezembro	MTSS	12	426,00 €	426,00 €	426,00 €	100%	
2009	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 246/2008, de 18 de Dezembro	MTSS	12	450,00 €	450,00 €	450,00 €	100%	
2010	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 5/2010, de 15 de Janeiro	MTSS	12	475,00 €	475,00 €	475,00 €	100%	
2011	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 143/2010, de 31 de Dezembro	MTSS	12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	
2012 ⁽¹⁾			MSESS	12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	
2013 ⁽¹⁾			MSESS	12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	
2014 ⁽⁶⁾			MSESS	9	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	
2014	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 144/2014, de 30 de Setembro	MSESS	3	505,00 €	505,00 €	505,00 €	100%	
2015 ⁽¹⁾			MSESS/MTSS	12	505,00 €	505,00 €	505,00 €	100%	
2016	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 254-A/2015, de 31 de Dezembro	MTSS	12	530,00 €	530,00 €	530,00 €	100%	
2017	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 86-B/2016, de 29 de Dezembro	MTSS	12	557,00 €	557,00 €	557,00 €	100%	
2018	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 156/2017, de 28 de Dezembro	MTSS	n.d.	580,00 €	580,00 €	580,00 €	100%	

Fonte: Diário da República nº 255/2015, 1.º Suplemento, Série I, de 31/12, páginas 10010-(2) a 10010-(3).

Notas: (1) Não houve actualização.

(2) Alteração do sistema do salário mínimo e estabelecimento de deduções 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, proibindo a discriminação salarial dos jovens (Lei nº 45/98, de 6 de Agosto).

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

(6) Não houve actualização até 30 de setembro.

