



RETRIBUIÇÃO MÍNIMA MENSAL GARANTIDA

novembro de 2021

Índice

1. Enquadramento macroeconómico e mercado de trabalho	5
1.1. PIB e projeções macroeconómicas.....	5
1.2. Emprego e desemprego	6
2. Salários e remunerações	15
2.1. Remunerações.....	15
2.2. Retribuição Mínima Mensal Garantida	19
2.3. Salários convencionais.....	19
2.3. Pobreza dos trabalhadores e desigualdade salarial	25
3. Pessoas empregadas (TCO e MOE) abrangidas pela retribuição mínima mensal garantida	28
3.1. Pessoas empregadas (TCO e MOE) abrangidas pela RMMG e respetivo peso relativo	28
3.2. Peso relativo das remunerações permanentes dos TCO e MOE abrangidos pela RMMG na massa salarial total	32
3.3. Caracterização das pessoas empregadas (TCO e MOE) abrangidas pela RMMG	34
3.5. Transições da remuneração base em torno da RMMG.....	37
4. Comparações com a União Europeia.....	40

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Projeções macroeconómicas - Portugal, 2020-2023 (variações homólogas em %)	6
Tabela 2 – Medidas COVID 19 (apoio à manutenção de emprego) - lançamentos	6
Tabela 3 – Variação homóloga/ mensal do número de pessoas empregadas (TCO e MOE) com remunerações declaradas à segurança social, 2020 -2021	13
Tabela 4 – Emprego (TCO e MOE) no Continente, por grupo etário e sexo, variações homólogas (%)	15
Tabela 5 – Evolução da remuneração mensal de base e ganho em Portugal, 2012-2019.....	17
Tabela 6 – Evolução do valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida	19
Tabela 7 – Dinâmica de atualização das tabelas salariais fixadas na contratação coletiva por atividade económica 2016-2021	21
Tabela 8 – Convenções coletivas com alteração salarial com produção de efeitos no ano e com remuneração base convencional superior à RMMG, por atividade económica.....	24
Tabela 9 - Medidas de desigualdade salarial - Continente.....	27
Tabela 10 – Distribuição das pessoas empregadas (TCO e MOE) por escalão de remuneração no Continente, por ano e período acumulado (até junho), 2010-2021	30
Tabela 11 – Distribuição das pessoas empregadas (TCO e MOE) por escalão de remuneração no Continente, por trimestre, 2010-2021	31
Tabela 12 – Peso relativo da remuneração base (carácter permanente) dos TCO e MOE, com remuneração igual ou inferior à RMMG, no total das remunerações (todas as naturezas), no Continente, por ano, período acumulado (até junho) e trimestre, 2010-2021	33
Tabela 13 – Pessoas empregadas (TCO e MOE) presentes em 2020 e em 2021 por escalão de remuneração Continente (% em linha).....	38
Tabela 14 – Pessoas empregadas (TCO e MOE) presentes em 2020 e em 2021 e no mesmo posto de trabalho por escalão de remuneração Continente (% em linha)	39
Tabela 15 – Pessoas empregadas (TCO e MOE) presentes em 2020 e em 2021, mas em posto de trabalho distinto por escalão de remuneração Continente (% em linha).....	40
Tabela 16 - Salários mínimos nos países da União Europeia entre 2015 e 2021	40
Tabela 17 - Variações anuais dos salários mínimos (Euros e %) nos países da União Europeia entre 2015 e 2021	41
Tabela 18 -Variações anuais dos salários mínimos (PPS), nos países da União Europeia entre 2015 e 2021 (valor absoluto e %).....	41

Índice de Figuras

Figura 1 – Evolução homóloga do PIBpm em volume	5
Figura 2 - População empregada total, Portugal (milhares)	7
Figura 3 - População desempregada total, Portugal (milhares).....	7
Figura 4 – Taxa de desemprego por grupo etário, Portugal (%)	8
Figura 5 – Variações homólogas do emprego por situação na profissão, Portugal (milhares).....	8
Figura 6 - Emprego por conta de outrem por tipo de contrato (variações homólogas), Portugal (milhares) ...	9
Figura 7 - Variação do emprego entre o 3.º trimestre de 2019 e o 3.º trimestre de 2021 por atividade económica principal, Portugal (%).....	10
Figura 8 - População empregada ausente do trabalho na semana de referência, Portugal.....	11
Figura 9 – Evolução do emprego (TCO e MOE) no Continente, variações homólogas (%)	12
Figura 10 – Evolução do emprego (TCO e MOE) no Continente (mil.).....	12
Figura 11 – Variações homólogas do emprego (TCO e MOE) no Continente, por trimestre e sexo 2011-2020 (%).....	13
Figura 12 – Emprego (TCO e MOE) no Continente, por grupo etário, variações homólogas (%)	14
Figura 13 – Evolução do peso relativo das remunerações no PIB em Portugal e na UE, 2009-2020.....	16
Figura 14 – Evolução da remuneração média de base mensal (euros), Portugal (janeiro 2011 – junho 2021)	18
Figura 15 – Variação da remuneração média de base mensal, em Portugal (%).....	19
Figura 16 – Dinâmica de atualização das tabelas salariais fixadas na contratação coletiva 2004 - 2021	20
Figura 17 – Convenções coletivas com alteração salarial com produção de efeitos no ano e com remuneração de base convencional superior à RMMG	22
Figura 18 – Cobertura potencial das convenções coletivas com alteração salarial com produção de efeitos no ano e com remuneração de base convencional superior à RMMG	23
Figura 19 - Taxa de risco de pobreza dos trabalhadores, Portugal (%)	25
Figura 20 - Coeficiente de Gini	26
Figura 21 - Rácio S80/20.....	26
Figura 22 – Evolução da RMMG e do número de pessoas com RMMG, no Continente, entre janeiro de 2010 e junho de 2021.....	28
Figura 23 - Pessoas empregadas (TCO e MOE) abrangidas pela RMMG em percentagem do total de pessoas com remuneração permanente declarada.....	29
Figura 24 – Evolução mensal das pessoas empregadas (TCO e MOE) com remuneração igual à RMMG no Continente, por sexo (%).....	34
Figura 25 – Diferencial das pessoas empregadas (TCO e MOE) com remuneração igual à RMMG por sexo, no Continente.....	35
Figura 26 – Evolução trimestral do emprego com remuneração igual ao salário mínimo nacional no Continente, por grupo etário (%)	35
Figura 27 – Elementos de caracterização das pessoas empregadas (TCO e MOE) com remuneração permanente igual à RMMG - Continente	36
Figura 28 – Elementos de caracterização das pessoas empregadas (TCO e MOE) com remuneração permanente igual à RMMG - Continente (continuação).....	37
Figura 29 - Salários mínimos na União Europeia (PPS).....	42

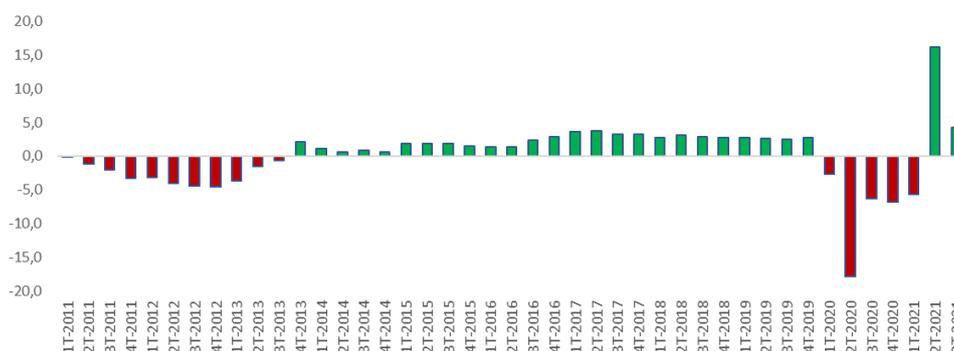
1. Enquadramento macroeconómico e mercado de trabalho

1.1. PIB e projeções macroeconómicas

Em 2020¹, marcado pelos efeitos económicos da pandemia COVID-19, o Produto Interno Bruto (PIB) ascendeu a 200,1 mil milhões de euros, o que representou uma diminuição nominal de 6,7 % (+4,5 % em 2019²) e real de 8,4% (+2,7 % em 2019). Assim, depois de um período de crescimento económico e em resultado da travagem económica decorrente da crise pandémica, 2020 passou a ser o ano com maior contração da atividade económica desde 1995³.

Já em 2021, no segundo e no terceiro⁴ trimestres, o PIB registou crescimentos homólogos de 16,1% e de 4,2 % em termos reais. Entre o segundo e o terceiro trimestre de 2021, o PIB aumentou 2,9 % em volume, refletindo, igualmente, os impactos económicos da pandemia e das medidas de contenção e prevenção que inibiram a atividade económica no início de 2021, seguindo-se um plano de reabertura gradual a partir de meados de março, acompanhando o aumento do ritmo de vacinação contra a COVID-19.

Figura 1 – Evolução homóloga do PIBpm em volume



Fonte: INE, Contas Nacionais Trimestrais

De acordo com as previsões divulgadas por diferentes instituições nacionais e internacionais, a economia portuguesa deverá acelerar o ritmo de crescimento em 2022, para um valor em torno dos 5 %. Para o ano de 2023, as diferentes projeções apontam para um abrandamento do crescimento do PIB.

¹ Resultados provisórios das Contas Nacionais.

² Resultados finais das Contas Nacionais.

³ Início desta série das Contas Nacionais.

⁴ Contas Nacionais Trimestrais (Base 2016) – Estimativa Rápida a 30 dias (29 de outubro de 2021).

Tabela 1 – Projeções macroeconómicas - Portugal, 2020-2023 (variações homólogas em %)

Ano Instituição Data de publicação	2020	2021						2022					2023		
		FMI	CFP	MF	OCDE	BdP	CE	FMI	CFP	MF	OCDE	CE	FMI	CFP	CE
		out/21	set/21	out/21	mai/21	out/21	nov/21	out/21	set/21	out/21	mai/21	nov/21	out/21	set/21	nov/21
PIB	-8,4	4,4	4,7	4,8	3,7	4,8	4,5	5,1	5,1	5,5	4,9	5,3	2,5	2,9	2,4
Consumo privado	-7,1		4,5	5,2	3,6	4,3			4,1	4,7	4,0			3,2	
Consumo público	0,4		4,2	4,3	2,1	5,2			1,7	1,8	1,3			1,2	
Investimento (FBCF)	-2,7		5,9	5,2	3,7	5,6			7,1	8,1	6,9			4,6	
Exportações	-18,6	10,6	10,3	9,1	10,4	9,6		14,2	10,7	10,3	9,4		6,6	6,6	
Importações	-12,1	8,7	10,0	9,4	9,1	9,7		12,0	7,9	8,2	7,1		5,9	6,8	
IHPC	0,0	1,2	0,8	0,9	0,9	0,9	0,8	1,3	1,6	0,9	1,0	1,7	1,4	1,4	1,2
Taxa de desemprego (% pop. ativa)	7,0	6,9	7,3	6,8	7,4	6,8	6,7	6,7	6,9	6,5	7,0	6,5	6,3	6,5	6,4
Emprego	-1,9	1,0	1,5	1,8	0,6	2,6		1,5	1,3	0,8	0,9			0,7	
Produtividade do trabalho	-6,7		3,2	3,0	3,0				3,7	4,7	4,0			2,0	
Remuneração média por trabalhador	2,4		3,2	2,2	2,7				3,4	2,5	2,8			2,9	

Fontes: Fundo Monetário Internacional; Conselho das Finanças Públicas; Ministério da Finanças; Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico; Banco de Portugal; Comissão Europeia

Como seria expetável, os efeitos da crise pandémica também se fizeram sentir no mercado de trabalho. Contudo, a pandemia traduziu-se mais numa redução das horas trabalhadas e num aumento do volume de trabalhadores ausentes do trabalho do que numa redução da população empregada, em resultado das medidas extraordinárias de apoio à manutenção de postos de trabalho que foram adotadas, designadamente o regime de *lay-off* simplificado e os apoios aos trabalhadores independentes.

Com efeito, as medidas adotadas, em especial o regime de *lay-off* simplificado e o apoio à retoma progressiva terão desempenhado um papel fundamental na mitigação dos efeitos da crise pandémica no mercado de trabalho, tendo beneficiado 174 mil entidades empregadoras e cerca de 1,040 milhões de trabalhadores, ao longo de todo o período. Até à data, o montante global das medidas de apoio à manutenção de emprego atingiu os 3.230 milhões de euros, incluindo isenções e reduções contributivas.

Tabela 2 – Medidas COVID 19 (apoio à manutenção de emprego) - lançamentos

Medida	Trabalhadores	Entidades empregadoras	Montante pago (M€)
<i>Lay-off 2020</i>	899 mil	110 mil	855
<i>Lay-off 2021</i>	329 mil	58 mil	395
<i>Apoio à Retoma Progressiva</i>	339 mil	44 mil	647
<i>Incentivo à Normalização 2020</i>	471 mil	53 mil	448
<i>Novo Incentivo à Normalização + Apoio Simplificado às Micro 2021</i>	287 mil	48 mil	187

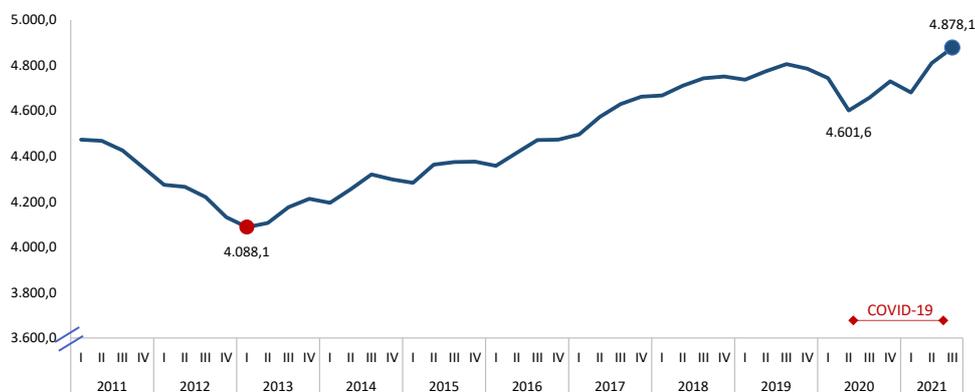
Fonte: MTSSS, Instituto de Informática, IP.

Notas: Dados sujeitos a alterações; situação da base de dados em 26 de outubro de 2021

1.2. Emprego e desemprego

De acordo com os últimos dados disponíveis do Inquérito ao Emprego (IE) do INE, no terceiro trimestre de 2021, o emprego cresceu 4,7 % face ao período homólogo de 2020 (+219,7 mil pessoas) e 1,4 % em relação ao trimestre anterior (+67,6 mil pessoas). Estes dados apontam para uma trajetória de recuperação rápida dos efeitos da crise suscitada pela COVID-19, com o emprego a registar um incremento de 1,5 % em relação ao terceiro trimestre de 2019 (+71,5 mil pessoas) e a situar-se no patamar das 4 878,1 mil pessoas, o nível mais elevado da série iniciada em 2011.

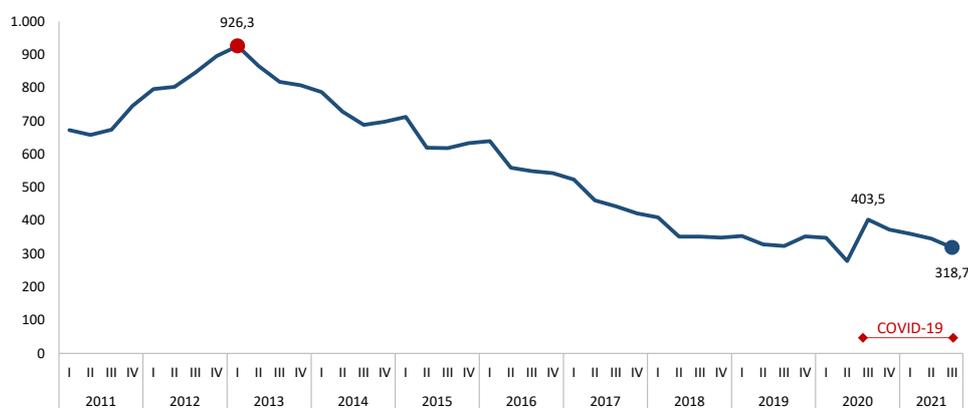
Figura 2 - População empregada total, Portugal (milhares)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Na mesma linha, a população desempregada está já também abaixo do nível observado antes da crise pandémica, com os dados a apontar para um decréscimo de 1,5 % entre o terceiro trimestre de 2019 e o mesmo período de 2021 (-4,7 mil pessoas). Na comparação com o terceiro trimestre de 2020, o desemprego desce por 21,0% (-84,8 mil pessoas), observando um decréscimo de 7,8 % em cadeia (-27,0 mil pessoas).

Figura 3 - População desempregada total, Portugal (milhares)

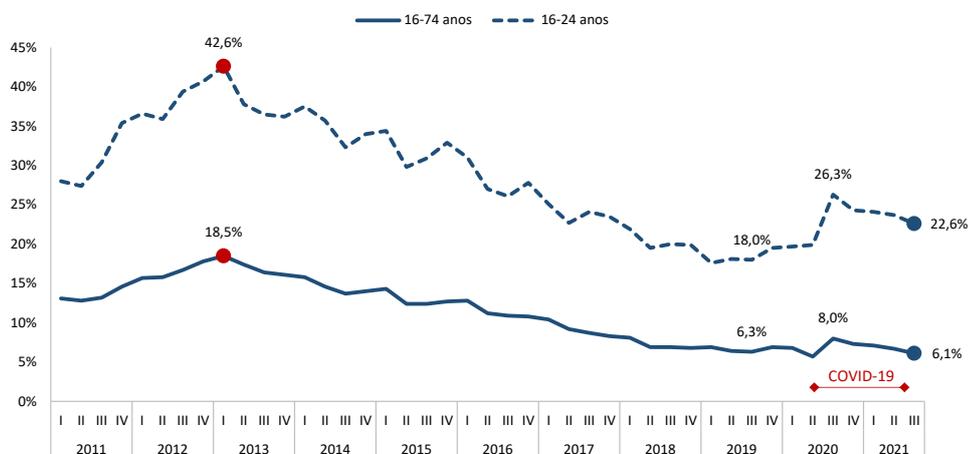


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Nos jovens, todavia, o desemprego permanece ainda acima do nível pré-crise, registando, no terceiro trimestre de 2021, um acréscimo de 9,6 % (+6,7 mil pessoas) face ao trimestre homólogo de 2019. Na comparação com o terceiro trimestre de 2020, contudo, o desemprego jovem diminui por 12,8 % (-11,2 mil pessoas), diminuindo também face ao trimestre anterior, neste caso por 3,2 % (-2,5 mil pessoas).

A taxa de desemprego total encontra-se já abaixo do nível observado em 2019, com um decréscimo de 0,2 p.p. entre o terceiro trimestre de 2019 (6,3 %) e o mesmo período de 2021 (6,1 %). Não obstante, a taxa de desemprego jovem continua a estar acima do observado antes da crise pandémica, com um agravamento de 4,6 p.p. entre o terceiro trimestre de 2019 (18,0 %) e igual período de 2021 (22,6 %), o que traduz o impacto particular que a crise pandémica teve sobre o emprego dos jovens.

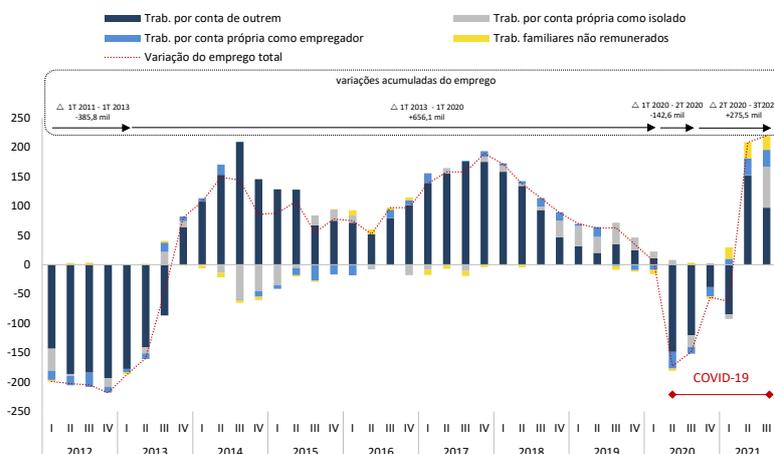
Figura 4 – Taxa de desemprego por grupo etário, Portugal (%)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

No terceiro trimestre de 2021, o emprego registou aumentos homólogos em todos os tipos de situação na profissão, com destaque para os aumentos de 2,4 % dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) (+97,1 mil empregos, de 17,1 % dos e trabalhadores por conta própria como isolados (+70,1 mil empregos) e de 12,9 % dos trabalhadores por conta própria como empregadores (+28,7 mil empregos).

Figura 5 – Variações homólogas do emprego por situação na profissão, Portugal (milhares)

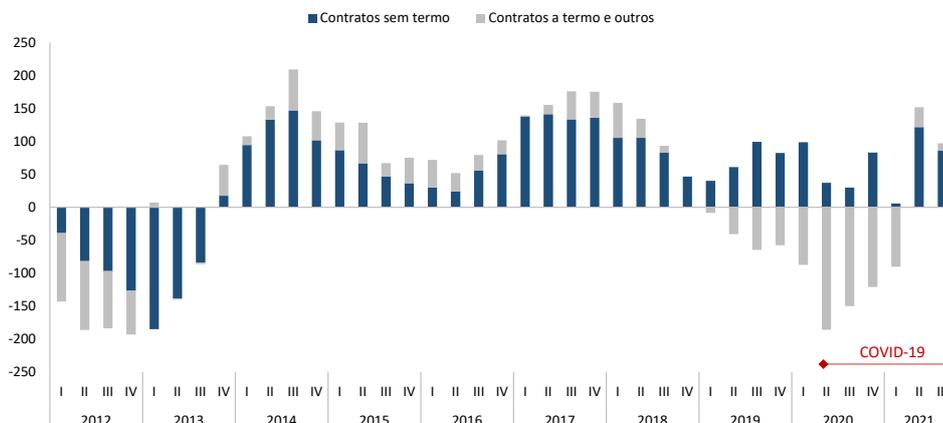


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Em relação ao emprego por conta de outrem, cabe recordar que uma parte substancial das perdas líquidas de emprego observadas em 2020 resultaram da diminuição do volume de trabalhadores com contratos não permanentes, como resulta do gráfico seguinte. Todavia, os dados mais recentes, relativos ao terceiro trimestre de 2021, sugerem que a recuperação do emprego por conta de outrem tem sido assente essencialmente na criação de emprego permanente, registando-se um aumento de 2,6 % do número de trabalhadores com contratos sem termo (+85,8 mil), o que compara com um acréscimo de apenas 1,6% dos contratos não permanentes⁵ (+11,3 mil).

⁵ Contratos a termo e outros.

Figura 6 - Emprego por conta de outrem por tipo de contrato (variações homólogas), Portugal (milhares)



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Ainda de acordo com os dados do IE, no terceiro trimestre de 2021 continuou a observar-se a tendência para a melhoria das qualificações da população empregada, com a redução do emprego nos níveis de escolaridade até ao 3.º ciclo do ensino básico (-6,5 % em termos homólogos) e o crescimento acentuado do emprego nos níveis secundário e superior (+6,1 % e +17,4 % em termos homólogos, respetivamente). A redução da população empregada nos segmentos menos escolarizados traduz a melhoria generalizada das qualificações da população ativa, sendo de notar que a taxa de emprego cresceu independentemente do nível de escolaridade, ainda que de forma mais intensa para as pessoas com o ensino superior (+2,9 p.p. em termos homólogos, o que compara com aumentos de 0,9 p.p. e 0,4 p.p. nas pessoas com o ensino secundário e com habilitações até ao 3.º ciclo do ensino básico, respetivamente).

Ao mesmo tempo, o crescimento do emprego no período recente parece concentrar-se maioritariamente nas atividades económicas que empregam a população mais qualificada. Com efeito, na comparação com a situação anterior à crise pandémica, ou seja, comparando o 3.º trimestre de 2021 com o período homólogo de 2019, os setores que registam maiores níveis de crescimento do emprego são os das *Atividades de informação e comunicação* (+36,4 %), das *Atividades financeiras e de seguros* (+23,0 %) e das *Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares* (+20,5 %). Pelo contrário, encontram-se ainda em défice expressivo face aos níveis de 2019 as *Indústrias Extrativas* (-46,9 %), as *Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e as Atividades de produção familiar para uso próprio* (-29,8 %) e as atividades ligadas ao *Alojamento, restauração e similares* (-25,4 %).

Figura 7 - Variação do emprego entre o 3.º trimestre de 2019 e o 3.º trimestre de 2021 por atividade económica principal, Portugal (%)

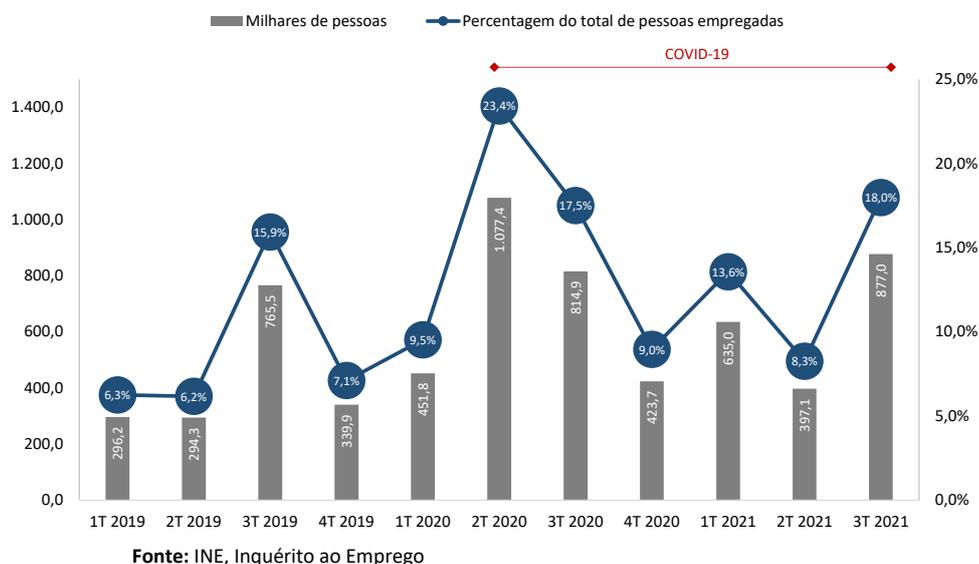


Fonte: INE, Inquérito ao Emprego

Conforme referido anteriormente, a crise pandémica refletiu-se num aumento significativo da população empregada ausente do trabalho, o que se traduziu num decréscimo acentuado das horas trabalhadas. Com efeito, entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020, quando os impactos da pandemia se fizeram sentir de forma mais gravosa, implicando fortes restrições à atividade económica, a população ausente do trabalho aumentou cerca de 138,5 %, chegando às 1 077,4 mil pessoas, ou seja, 23,4 % do total de pessoas empregadas. Nessa altura, a grande maioria (63,1 %) das ausências eram justificadas pela redução ou falta de trabalho por motivos técnicos ou económicos da empresa, onde se inclui a suspensão temporária do contrato ou *lay-off*.

Com a melhoria do quadro pandémico e com a progressiva normalização da atividade económica, incluindo o *phasing-out* das medidas de apoio extraordinário à manutenção do emprego, a população empregada ausente do trabalho tem vindo a decrescer, tendo no segundo trimestre de 2021 registado um decréscimo homólogo de 63,1 % e passando a representar 8,3 % do emprego. Já no terceiro trimestre de 2021, as ausências voltaram a aumentar, tanto em cadeia (+120,9 %) como em termos homólogos (+7,6 %), mas desta vez a maioria (73,0 %) das ausências justifica-se por motivo de férias ou feriado – motivo que, no mesmo período de 2020, justificava pouco mais de um terço (66,1 %) das ausências. Note-se, todavia, que o peso relativo dos trabalhadores ausentes do trabalho se manteve abaixo do pico atingido no 2.º trimestre de 2020, situando-se nos 18,0 %, limiar próximo do observado no trimestre homólogo de 2020 (17,5 %).

Figura 8 - População empregada ausente do trabalho na semana de referência, Portugal



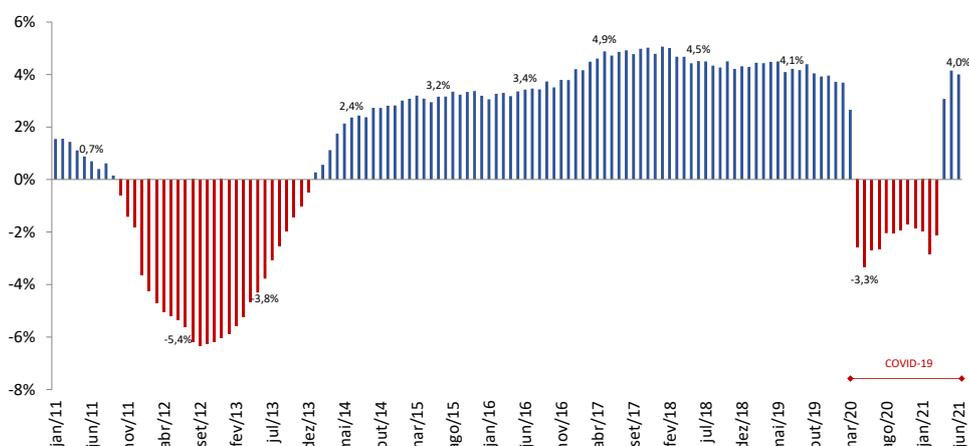
Acompanhando o comportamento da população ausente do trabalho, a duração semanal efetiva de trabalho sofreu um decréscimo acentuado entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020, passando de 34 para 27 horas (-20,6 %). No segundo trimestre de 2021, porém, as horas trabalhadas estavam já 29,6% acima do observado no mesmo período de 2020, situando-se no patamar das 35 horas semanais, ou seja, no nível observado no período anterior à crise pandémica. No terceiro trimestre de 2021, a duração efetiva da semana de trabalho desceu para 31 horas, com um decréscimo de 11,4 % em cadeia, mas sem alteração face ao trimestre homólogo de 2020. Na comparação com o terceiro trimestre de 2019, porém, as horas trabalhadas registam um decréscimo de 6,1 %.

De acordo com a informação mais recente apurada a partir das *Declarações de Remuneração à Segurança social (DRSS)*, o número de pessoas com remunerações declaradas mensalmente (TCO e MOE⁶) atingiu, em Portugal, em junho de 2021 e para todas as naturezas de remuneração, perto de 3,8 milhões de pessoas (3 771,2 mil). Esta dimensão representa um aumento na ordem dos 4,1 % face ao mesmo período de 2020, traduzindo um ganho absoluto de 148,6 mil pessoas.

Se, deste universo, se restringir o âmbito da remuneração e a região geográfica, considerando apenas a informação referente às pessoas - TCO e MOE - com remuneração permanente e que trabalham em estabelecimentos do Continente (3 626,9 mil pessoas), território de referência para a análise relativa aos impactos da atualização da RMMG ao longo dos últimos anos, verifica-se que a variação do emprego assume um valor próximo dos 4,0 %, traduzindo num aumento de 139,7 mil pessoas.

⁶ Membros dos Órgãos Estatutários.

Figura 9 – Evolução do emprego (TCO e MOE) no Continente, variações homólogas (%)



Fonte: MTSSS, Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS); cálculos do MTSSS, GEP
Notas: Dados sujeitos a alterações; situação da base de dados em 6 de setembro de 2021

Assim, à semelhança do que decorre das estatísticas do INE sobre o mercado de trabalho, os dados apurados a partir das DRSS apontam para uma recuperação rápida do emprego depois da contração observada em 2020, na sequência da crise pandémica. Com efeito, também de acordo com esta fonte, o emprego não só está já acima do nível anterior à crise, com um aumento de 1,2% do número de pessoas empregadas entre junho de 2019 e de 2021 (+43,5 mil), como alcançou o patamar mais elevado da série iniciada em 2010.

Figura 10 – Evolução do emprego (TCO e MOE) no Continente (mil.)



Fonte: MTSSS, Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS); cálculos do MTSSS, GEP
Notas: Dados sujeitos a alterações; situação da base de dados em 6 de setembro de 2021

Uma análise mais detalhada, em termos homólogos e mensais, até junho de 2021, torna mais evidente o aumento do número de pessoas com remunerações declaradas à Segurança Social a partir de abril, após um período com um impacto evidente da pandemia. Após essa data, verifica-se que as taxas de variação

homólogos de crescimento do emprego se mantêm consistentemente acima dos 3 % e, com a variação em cadeia a situar-se acima de 1 %.

Tabela 3 – Variação homóloga/ mensal do número de pessoas empregadas (TCO e MOE) com remunerações declaradas à segurança social, 2020 -2021

	Variações homólogas			Variações mensais			
	Total	Por sexo		Total	Por sexo		
	PS	F	M	PS	F	M	
2021	Jan.	-2,0%	-2,7%	-1,3%	0,1%	0,1%	0,1%
	Fev.	-2,9%	-3,9%	-2,0%	-0,5%	-0,9%	-0,1%
	Mar.	-2,1%	-3,3%	-1,1%	0,6%	0,4%	0,8%
	Abr.	3,1%	2,5%	3,6%	0,7%	0,8%	0,6%
	Mai.	4,1%	4,0%	4,3%	1,2%	1,3%	1,1%
	Jun.	4,0%	4,2%	3,9%	1,1%	1,3%	0,8%

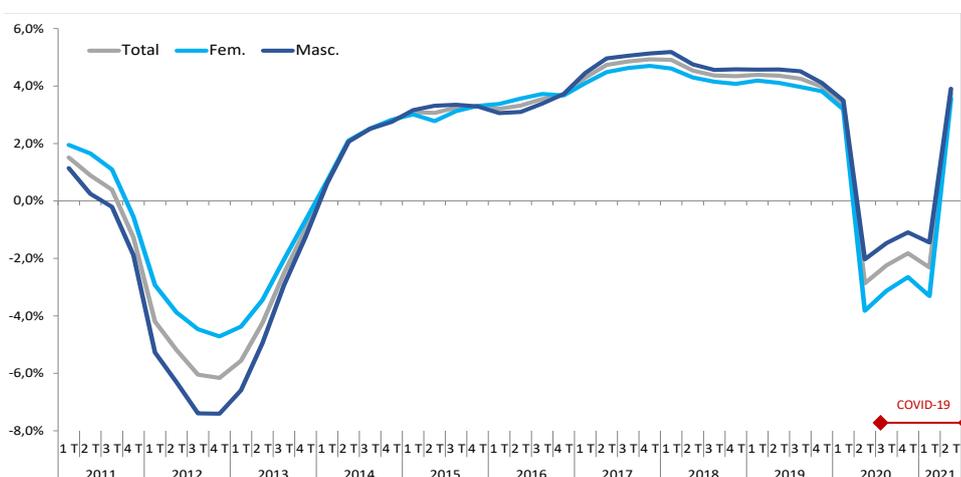
Fonte: MTSSS, Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS); cálculos do MTSSS, GEP

Notas: Dados sujeitos a alterações; situação da base de dados em 6 de setembro de 2021

A desagregação das variações do emprego (TCO e MOE) por sexo aponta para um cenário menos favorável para as mulheres ao nível da quebra no emprego, sendo que, em contraponto, a recuperação mais recente do emprego parece ser mais favorável para as mulheres do que para os homens. Assim, constata-se que, em fevereiro, a redução homóloga e mensal do emprego (TCO e MOE) foi mais forte nas mulheres, mas, em crescimento e em termos homólogos/mensais, em intensidade superior à registada nos homens (junho, no primeiro caso, e em abril, maio e junho no segundo).

Numa perspetiva trimestral, a análise do emprego (TCO e MOE) por sexo evidencia, no primeiro trimestre do ano, uma maior quebra no emprego feminino (-3,3 %), mais do dobro da registada no contingente masculino (-1,4 %), tornando evidente que as mulheres terão sofrido um maior impacto da pandemia. Ainda nesta ótica, o crescimento do emprego no segundo trimestre foi mais lento no caso das mulheres (3,6 % face a 3,9 % nos homens). Olhando para a série mais longa, e conforme decorre do gráfico seguinte, o crescimento do emprego feminino tornou-se mais lento do que o do emprego masculino de forma particularmente evidente a partir de 2017.

Figura 11 – Variações homólogas do emprego (TCO e MOE) no Continente, por trimestre e sexo 2011-2020 (%)



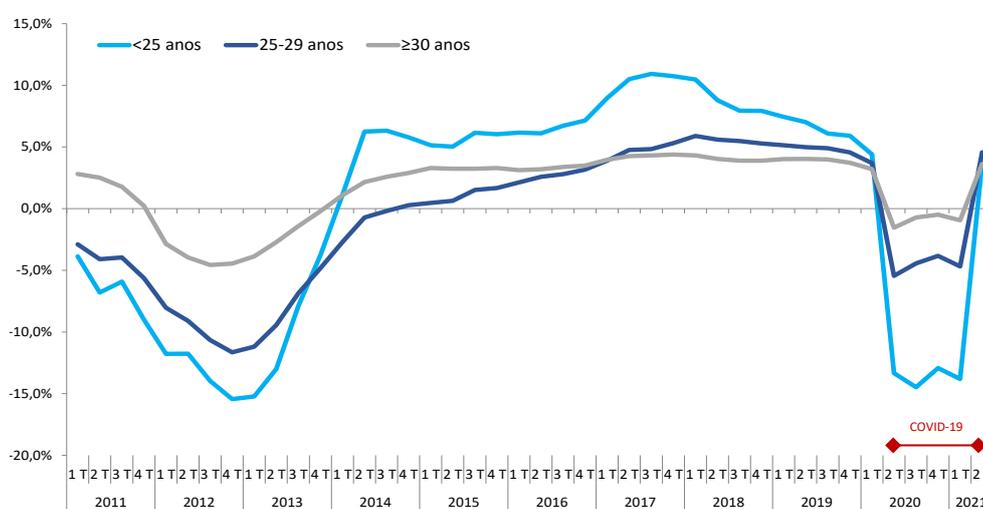
Fonte: MTSSS, Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS); cálculos do MTSSS, GEP

Notas: Dados sujeitos a alterações; situação da base de dados em 6 de set. de 2021

Conforme tem sido amplamente assinalado, os jovens estiveram particularmente expostos aos impactos decorrentes da pandemia da doença Covid-19 no mercado de trabalho. Com efeito, embora representem, no segundo trimestre de 2021, menos de 7 % dos empregos totais da economia, 46,2 % dos empregos destruídos entre o último trimestre de 2020 e o primeiro de 2021 foram de jovens com idade inferior a 25 anos.

Esta situação é visível no gráfico e quadros seguintes, destacando-se que, no primeiro trimestre de 2021, o emprego dos jovens com menos de 25 anos foi o que registou uma taxa de redução homóloga mais acentuada, alcançando taxas de variação negativas acima dos dois dígitos (> 10 %). No escalão etário seguinte, das pessoas com idades compreendidas entre os 25 e os 30 anos, as quebras atingiram os 5 %, e, nas pessoas com mais de 30 anos, a redução do emprego nesse período foi menos acentuada (quebra de cerca de 1 %).

Figura 12 – Emprego (TCO e MOE) no Continente, por grupo etário, variações homólogas (%)



Fonte: MTSSS, Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do MTSSS, GEP
Notas: Dados sujeitos a alterações; situação da base de dados em 6 de setembro de 2021

Este comportamento está refletido nas variações mensais, ainda que com menor intensidade. Nos meses mais recentes é visível a maior recuperação neste primeiro escalão etário, que evidencia taxas de crescimento mais elevadas.

Tabela 4 – Emprego (TCO e MOE) no Continente, por grupo etário e sexo, variações homólogas (%)

		Variações homólogas												
		Total	Por sexo			Por escalão etário e sexo								
			PS	F	M	Até 25 anos			25 a 29 anos			Mais de 30 anos		
				<25	F	M	25-29	F	M	>30	F	M		
2021	Jan.	-2,0%	-2,7%	-1,3%	-13,2%	-15,8%	-11,0%	-4,1%	-5,6%	-2,8%	-0,7%	-1,2%	-0,2%	
	Fev.	-2,9%	-3,9%	-2,0%	-14,8%	-17,9%	-12,3%	-5,3%	-7,1%	-3,8%	-1,4%	-2,2%	-0,7%	
	Mar.	-2,1%	-3,3%	-1,1%	-13,5%	-17,0%	-10,7%	-4,6%	-6,7%	-2,8%	-0,7%	-1,7%	0,1%	
	Abr.	3,1%	2,5%	3,6%	-0,6%	-2,2%	0,6%	2,7%	1,3%	3,9%	3,4%	3,0%	3,8%	
	Mai.	4,1%	4,0%	4,3%	5,4%	5,8%	5,1%	5,4%	4,6%	6,2%	3,9%	3,8%	4,0%	
	Jun.	4,0%	4,2%	3,9%	6,4%	7,9%	5,2%	5,5%	5,1%	5,9%	3,6%	3,8%	3,5%	

		Variações mensais												
		Total	Por sexo			Por escalão etário e sexo								
			PS	F	M	Até 25 anos			25 a 29 anos			Mais de 30 anos		
				<25	F	M	25-29	F	M	>30	F	M		
2021	Jan.	0,1%	0,1%	0,1%	-0,9%	-1,3%	-0,6%	0,3%	0,4%	0,1%	0,2%	0,2%	0,1%	
	Fev.	-0,5%	-0,9%	-0,1%	-2,1%	-3,4%	-1,1%	-0,7%	-1,2%	-0,2%	-0,3%	-0,7%	0,0%	
	Mar.	0,6%	0,4%	0,8%	0,1%	-0,7%	0,7%	0,7%	0,2%	1,1%	0,7%	0,6%	0,7%	
	Abr.	0,7%	0,8%	0,6%	1,3%	1,9%	0,9%	1,2%	1,2%	1,1%	0,6%	0,6%	0,6%	
	Mai.	1,2%	1,3%	1,1%	3,5%	4,9%	2,4%	2,1%	2,1%	2,0%	0,9%	1,0%	0,9%	
	Jun.	1,1%	1,3%	0,8%	3,8%	5,3%	2,7%	1,6%	1,9%	1,4%	0,8%	1,0%	0,6%	

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

Notas: Dados sujeitos a alterações; situação da base de dados em 6 de set. de 2021

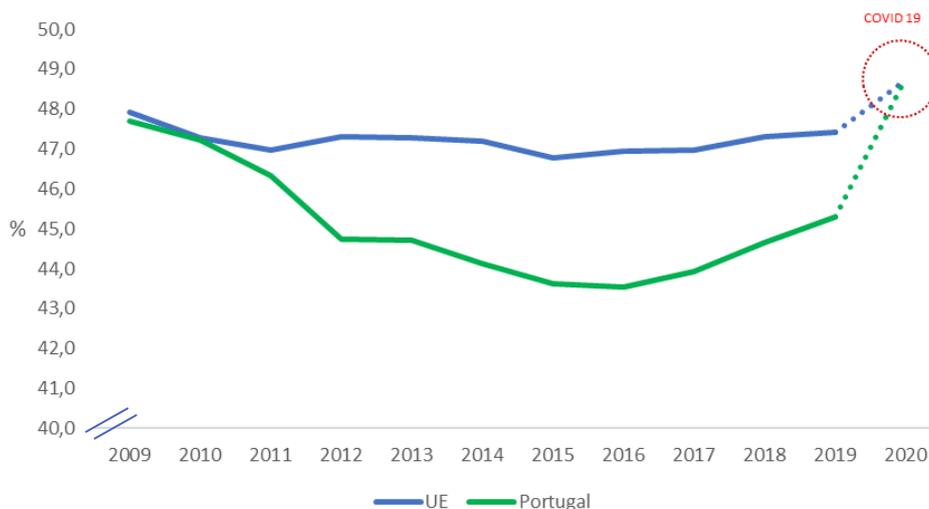
2. Salários e remunerações

A evolução das remunerações dos trabalhadores e das trabalhadoras pode ser aferida através de indicadores distintos e de fontes diversas, nomeadamente a partir dos dados das Contas Nacionais (CN), dos dados recolhidos no âmbito dos Quadros de Pessoal (QP) e das DRSS.

2.1. Remunerações

Os dados das CN proporcionam uma visão global acerca da evolução das remunerações, permitindo situar o peso relativo das remunerações do trabalho no PIB desde 2009. De acordo com esta fonte, este indicador tem vindo a convergir com a UE desde 2017 e ultrapassou os 45 % em 2019. Fruto da queda do Excedente Bruto de Exploração e da manutenção de rendimentos do trabalho, em 2020 o indicador aproxima-se da média da UE, onde este movimento foi menos pronunciado.

Figura 13 – Evolução do peso relativo das remunerações no PIB em Portugal e na UE, 2009-2020



Fonte: INE, Contas Nacionais

Por outro lado, a partir dos dados dos QP, cujo tratamento estatístico é elaborado pelo GEP-MTSSS, é possível analisar o comportamento da remuneração média mensal (base e ganho) dos TCO⁷ até 2019⁸. Os dados relativos ao ano de 2019 confirmam a trajetória de aumento das remunerações médias em todas as variáveis analisadas. Relativamente ao ano anterior (2018) a remuneração média aumentou cerca de 31,04 euros (+3,2 %), com uma variação em linha à observada entre 2017 e 2018. Tal como observado em 2018, o aumento da remuneração média mensal base foi mais expressiva para as mulheres (+3,4 %) do que para os homens (+3,0 %), tendo aliás o diferencial entre as taxas de variação dos dois sexos aumentado de 0,4 p.p. em 2018 para 0,6 p.p. em 2019. Já a remuneração mediana cifrou-se nos 719,73 euros, registando um aumento de 4,3 % face ao ano anterior (+29,73 euros), variação próxima da observada em 2018 (+4,5 %).

No que respeita aos ganhos, a variação homóloga foi igualmente positiva, tendo o ganho médio aumentado na ordem dos 3,1 % (+36,09 euros) e atingindo os 1 206,34 euros. Como na remuneração base, o aumento médio foi mais significativo para as mulheres (+3,6 %) do que para os homens (+2,6 %). A mediana dos ganhos cifrou-se nos 890,69 euros, materializando um aumento homólogo de 35,89 euros (+4,2 %), também alinhado com a variação observada entre 2017 e 2018 (+4,0 %).

Numa perspetiva de mais longo prazo, cabe referir que, ao longo do período compreendido entre 2012 e 2019, a remuneração média mensal de base teve um crescimento de 9,8 %, mais elevado para as mulheres (13,2 %) do que para os homens (7,3 %), tendo o ganho médio mensal crescido 10,4 % no mesmo período, também com um acréscimo mais significativo para as mulheres (+13,6 %) do que para os homens (+8,1 %). A mediana da remuneração mensal base teve um crescimento mais expressivo, na ordem dos 12,1 %, sendo que a mediana do ganho médio mensal registou um crescimento dos 13,7 %.

⁷ Os valores aqui considerados são os relativos aos TCO a tempo completo, que auferiam remuneração completa no período de referência (outubro).

⁸ Último ano para o qual existe informação.

Tabela 5 – Evolução da remuneração mensal de base e ganho em Portugal, 2012-2019

Portugal	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Var. 2012-2019
remuneração mensal base (euros)									
média	912,43 €	909,61 €	906,85 €	911,17 €	922,23 €	940,17 €	970,42 €	1.001,46 €	9,8%
homens	996,57 €	990,45 €	981,65 €	986,51 €	993,96 €	1.008,67 €	1.039,08 €	1.069,25 €	7,3%
mulheres	812,80 €	814,62 €	818,52 €	823,16 €	838,40 €	859,21 €	888,56 €	920,11 €	13,2%
mediana	641,93 €	641,93 €	641,93 €	650,00 €	650,00 €	660,00 €	690,00 €	719,73 €	12,1%
ganho mensal (euros)									
médio	1.093,20 €	1.091,30 €	1.090,56 €	1.094,13 €	1.105,57 €	1.130,79 €	1.170,25 €	1.206,34 €	10,4%
homens	1.209,94 €	1.205,83 €	1.199,82 €	1.204,38 €	1.212,15 €	1.233,48 €	1.273,99 €	1.307,73 €	8,1%
mulheres	954,95 €	956,74 €	961,56 €	965,34 €	980,99 €	1.009,42 €	1.046,59 €	1.084,69 €	13,6%
mediano	783,30 €	785,24 €	786,50 €	789,94 €	799,67 €	822,10 €	854,80 €	890,69 €	13,7%

Fonte: MTSSS, GEP, Quadros de Pessoal

Nota: Valores calculados para os trabalhadores por conta de outrem, a tempo completo, que auferiram remuneração completa no período de referência, em estabelecimentos de Portugal.

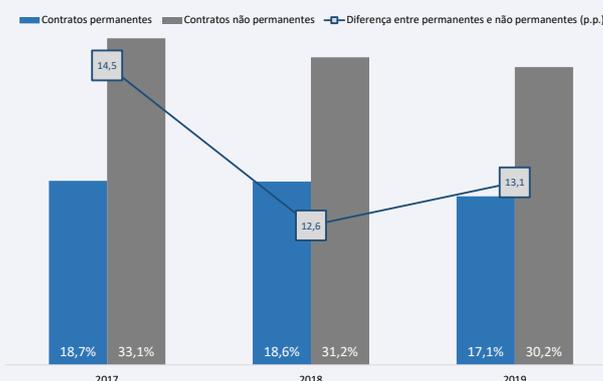
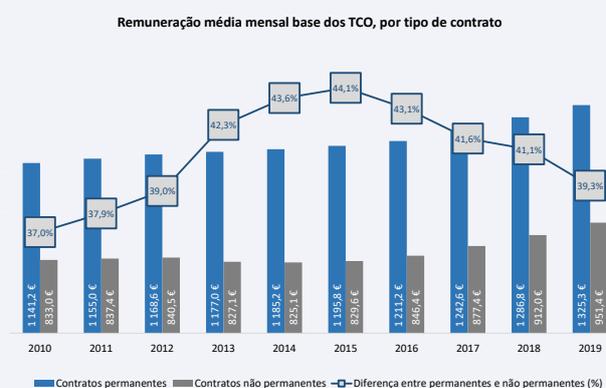
CAIXA 1

De acordo com dados dos Quadros de Pessoal, em 2019, a remuneração média mensal base dos TCO com contratos permanentes (1 095,1 €) situava-se 36,8% acima da remuneração média mensal base dos TCO com contratos não permanentes (800,3 €)¹.

A diferença entre TCO permanentes e não permanentes é ainda mais acentuada no ganho, chegando neste caso a 39,3%.

Na mesma linha, a incidência do salário mínimo nacional é razoavelmente mais elevada nos TCO com contratos não permanentes do que nos TCO com contratos permanentes⁹.

Com efeito, em 2019, 30,2% dos TCO com contratos não permanentes tinham remuneração base igual ao salário mínimo, o que compara com 17,1% dos TCO com contratos permanentes (+13,1 p.p.).



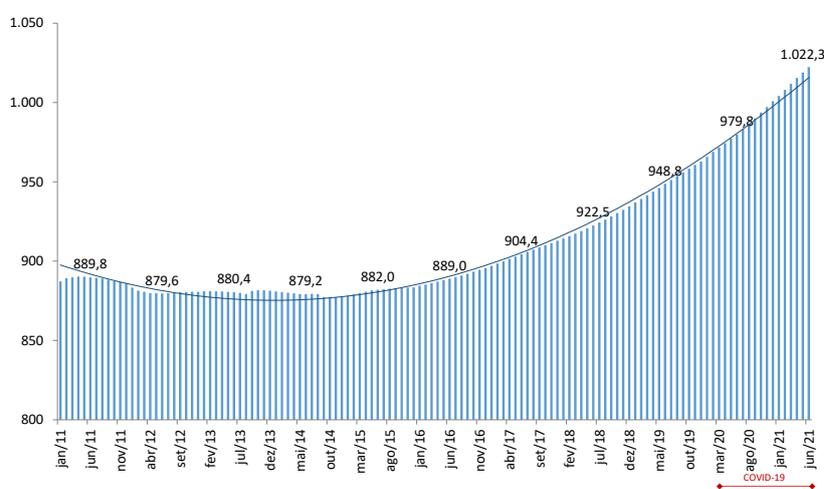
Fonte: MTSSS, GEP, Quadros de Pessoal

⁹ Para este efeito, foram considerados os TCO a tempo completo que, no período de referência (outubro), trabalharam o horário completo, tendo auferido remuneração completa, em estabelecimentos de Portugal. Assim, não são considerados os TCO a tempo parcial nem os TCO a tempo completo que tiveram ausências não remuneradas pela empresa.

Por sua vez, os dados apurados a partir das DRSS permitem analisar a evolução das remunerações das pessoas com remuneração declarada à Segurança Social, sendo que, neste âmbito, se considera o período temporal compreendido entre janeiro de 2010 e junho de 2021¹⁰.

A análise desta série aponta para uma tendência de progressiva melhoria das remunerações a partir do primeiro trimestre de 2015, que viria a intensificar-se ao longo dos anos seguintes, atingindo um valor máximo de 1.022,3 euros em junho de 2021, o que configura um acréscimo de 4,3 % em comparação com o mesmo mês de 2020.

Figura 14 – Evolução da remuneração média de base mensal (euros), Portugal (janeiro 2011 – junho 2021)



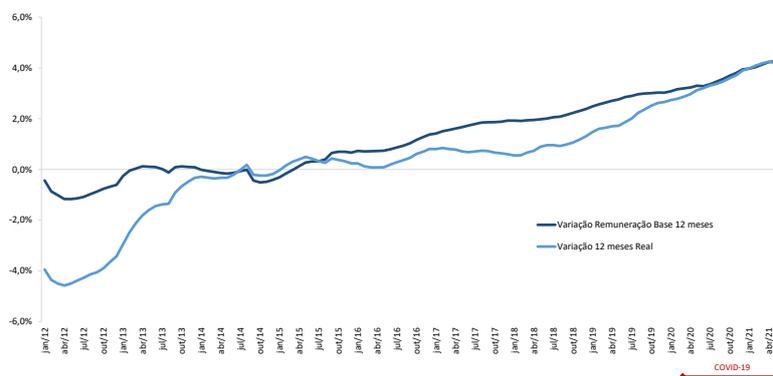
Fonte: MTSSS, Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do MTSSS, GEP
Notas: Dados sujeitos a alterações; situação da base de dados em 6 de setembro de 2021

Da análise das variações nominais e reais da remuneração média base¹¹ ao longo deste período resulta que, numa primeira fase, entre o início de 2012 e até finais de 2013, ocorreram sucessivas variações negativas, reais e nominais, das remunerações, que chegaram a uma desvalorização real de 4,5 % em abril de 2012, sendo que, numa segunda fase, após meados de 2015, esta tendência alterou-se, passando as remunerações base a registar variações positivas. A partir do final de 2018, o crescimento real das remunerações passou a estar acima de 1,0 %, sendo que, em junho de 2021, a remuneração base a 12 meses terá registado um acréscimo nominal de 4,3 %, o aumento mais elevado da série aqui apresentada - todavia, importará situar este aumento no contexto do mercado de trabalho experienciado desde o ano de 2020 e que reflete ainda os efeitos da pandemia: tipicamente, em contexto de crise, os empregos precários e com salários mais baixos são os primeiros a desaparecer, podendo o aumento do salário médio no período mais recente traduzir, pelo menos em parte, a saída destes trabalhadores do mercado.

¹⁰ A informação mais recente deve ser lida com especial cuidado, dado que está ainda sujeita a atualizações. Nesse sentido, deve ser considerada como provisória.

¹¹ Remuneração média a 12 meses.

Figura 15 – Variação da remuneração média de base mensal, em Portugal (%)



Fonte: MTSSS, Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do MTSSS, GEP
Notas: Dados sujeitos a alterações; situação da base de dados em 20 de setembro de 2020

2.2. Retribuição Mínima Mensal Garantida

O valor da RMMG conheceu uma tendência crescente, após um período de estagnação, entre 2012 e outubro de 2014.

Tabela 6 – Evolução do valor da Retribuição Mínima Mensal Garantida

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Valor da RMMG	475,0 €	485,0 €	485,0 €	485,0 €	490,7 €	505,0 €	530,0 €	557,0 €	580,0 €	600,0 €	635,0 €	665,0 €
Variação nominal	€	25,0 €	10,0 €	0,0 €	0,0 €	5,7 €	14,3 €	25,0 €	27,0 €	23,0 €	20,0 €	30,0 €
	%	5,6%	2,1%	0,0%	0,0%	1,2%	2,9%	5,0%	5,1%	4,1%	3,4%	5,8%

2.3. Salários convencionais

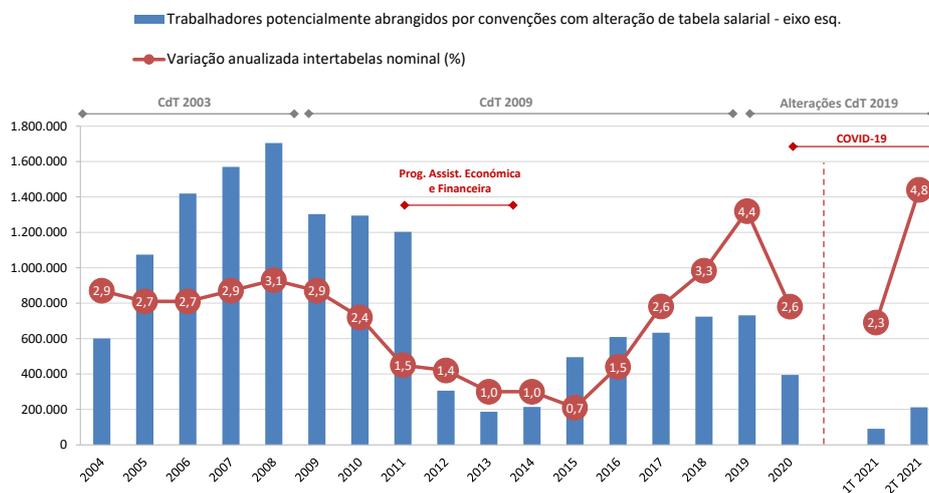
Acompanhando o dinamismo global da contratação coletiva nos últimos anos antes da crise pandémica, a valorização dos salários convencionais aumentou até 2019, ano em que a variação anualizada intertabelas chegou aos 4,4 % em termos nominais, o que compara com 3,3 % em 2018, 2,6 % em 2017 e 1,5 % em 2016, correspondendo à variação mais elevada da série iniciada em 2004. Na mesma linha, a cobertura potencial das convenções com alteração de tabela salarial chegou aos 730.881 trabalhadores por conta de outrem, com acréscimos de 0,9 % face a 2018, de 15,5 % face a 2017 e de 20,1 % do que em 2016.

Em 2020, a pandemia gerou um quadro de incerteza que se traduziu numa contração com significado da contratação coletiva, conduzindo desde logo a um decréscimo de 46,1 % da cobertura potencial das convenções coletivas com alteração de tabela salarial e também a uma descida da variação anualizada intertabelas nominal, que se fixou nos 2,6 %.

Já em 2021, e à semelhança do observado para a generalidade dos indicadores do mercado de trabalho, a contratação coletiva tem dado sinais de recuperação, pese embora o nível de dinamismo anterior à crise pandémica não tenha ainda sido inteiramente repostos. Assim, no 1.º trimestre de 2021, as convenções com alteração de tabela salarial abrangeram potencialmente 90.508 trabalhadores (-22,3% face ao período homólogo de 2020), número que aumentou para 211.944 no 2.º trimestre do ano (+182,3% face ao período homólogo de 2020). Na mesma linha, a variação anualizada intertabelas nominal aumentou de 2,3 % para

4,8 % entre o 1.º e o 2.º trimestre deste ano, tendo mesmo ultrapassado a variação média observada no período comparável de 2019 (+3,0 % no 2.º trimestre de 2019).

Figura 16 – Dinâmica de atualização das tabelas salariais fixadas na contratação coletiva | 2004 - 2021



Fonte: MTSSS, DGERT

Tabela 7 – Dinâmica de atualização das tabelas salariais fixadas na contratação coletiva por atividade económica | 2016-2021

	2016		2017		2018		2019		2020		1T 2021		2T 2021	
	TCO	Var %												
TOTAL	608.457	1,5	632.772	2,6	724.323	3,3	730.881	4,4	394.277	2,6	90.508	2,3	211.944	4,8
A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	200.754	2,0	341	1,6	421	0,2	2.221	5,5	6.776	4,2	-	-	5.392	5,0
B Indústrias extractivas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C Indústrias transformadoras	-	-	220.318	3,2	192.842	3,2	246.440	3,0	130.036	2,9	703	1,7	158.728	5,3
D Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	-	-	605	1,3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E Captação, trat. e dist. de água; saneamento, gest. de resíduos e despoluição	-	-	321	0,1	378	0,3	370	1,0	-	-	-	-	-	-
F Construção	102.899	2,1	104.734	2,5	101.988	4,7	98.654	3,8	-	-	-	-	-	-
G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos aut. e motociclos	151.424	1,0	48.934	2,0	55.431	2,2	72.222	3,1	49.325	3,7	1.800	1,5	13.506	3,9
H Transportes e armazenagem	14.310	1,6	17.355	1,5	23.020	1,9	61.403	18,0	7.650	1,2	7.033	-1,8	12.117	1,9
I Alojamento, restauração e similares	69.164	0,8	103.511	3,5	130.718	3,8	99.918	3,4	13.624	3,0	-	-	20.500	3,3
J Actividades de informação e de comunicação	416	1,6	-	-	9.609	0,2	605	3,8	1.095	3,4	7.512	0,1	-	-
K Actividades financeiras e de seguros	18.915	0,1	1.247	0,4	7.630	0,9	7.268	0,4	20.688	0,8	5.069	0,7	1.350	2,3
L Actividades imobiliárias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
M Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1.341	0,9	1.497	1,5	1.493	1,7	1.792	1,7	-	-	-	-	-	-
N Actividades administrativas e dos serviços de apoio	1.674	3,1	25.883	0,3	21.389	5,3	261	3,7	183	4,5	9.929	1,8	-	-
O Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	63	1,9	20	2,7	-	-	-	-	65	1,9	-	-	-	-
P Educação	13	1,5	838	1,0	1.008	1,7	648	1,5	344	2,6	21	1,2	351	2,2
Q Actividades de saúde humana e apoio social	47476	0,8	101.958	1,7	84.611	4,0	48.050	2,1	72.428	3,2	57.139	3,3	-	-
R Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	8	3,9	639	1,5	128	2,9	166	2,6	1.219	5,3	166	2,5	-	-
S Outras actividades de serviços	-	-	4.571	1,8	-	-	19	0,5	-	-	1.136	2,8	-	-
T Act. famílias empreg. de pessoal doméstico e act. prod. famílias uso próprio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
U Act. organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Z Zonas brancas	-	-	-	-	93.657	1,6	90.844	3,7	90.844	1,5	-	-	-	-

Fonte: MTSS, DGERT

Legenda:

TCO = Trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos

Var % = Taxa de variação anualizada intertabelas nominal

Zonas brancas = actividades não cobertas por associações representativas/PCT administrativos

No âmbito da avaliação de impactos da atualização da RMMG, importa ainda analisar os salários mínimos fixados na contratação coletiva e a respetiva posição face ao salário mínimo estatutário. Para o efeito, consideram-se as convenções coletivas com alteração de tabela salarial publicadas e com produção de efeitos no ano de referência, isolando-se depois as convenções que estabelecem limiares salariais mínimos superiores ao valor da RMMG em vigor no período. A análise feita neste âmbito permite concluir que existem vários setores e empresas que estão a negociar salários mínimos acima do valor da RMMG, tendência que tem vindo a acentuar-se no período recente, não obstante o aumento continuado da RMMG.

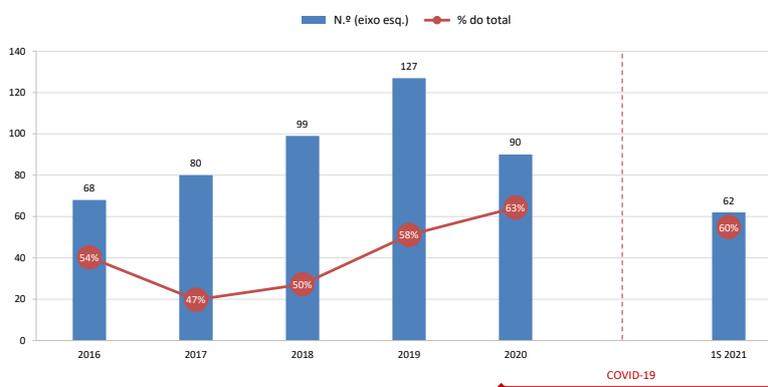
Com efeito, em 2019, foram publicadas 127 convenções coletivas que estabeleceram salários mínimos superiores ao valor da RMMG em vigor nesse ano (58,0 % do total de convenções com alterações salariais publicadas) e com uma cobertura potencial de 285.021 trabalhadores por conta de outrem (33,0 % do total de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas com alterações salariais).

Em linha com o observado relativamente à variação dos salários convencionais em termos globais, estes dados apontam para uma melhoria dos padrões salariais praticados na negociação coletiva, já que, tanto o número como a proporção de convenções nestas condições cresceram sensivelmente entre 2016 e 2019, tendo igualmente havido um acréscimo com significado da sua cobertura potencial (ver figuras seguintes).

Em 2020, apesar da perda global de dinamismo da contratação coletiva, o peso relativo das convenções coletivas com salários mínimos superiores ao valor da RMMG em vigor (635 euros) aumentou de 58,0 % para 63,0 %, tendo também aumentado o peso relativo dos trabalhadores abrangidos por essas convenções, neste caso de 33,0 % para 40,0 %.

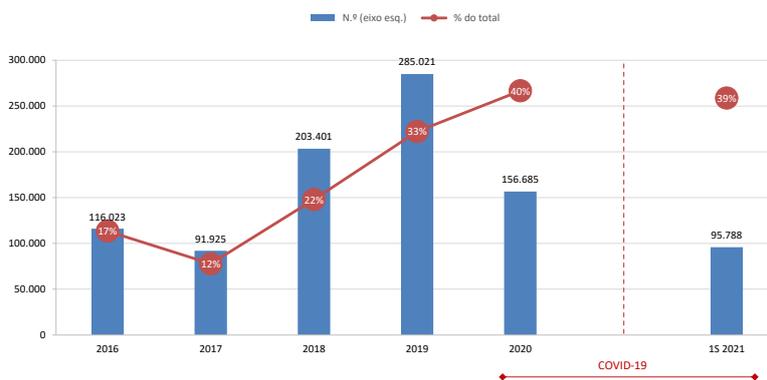
As dinâmicas observadas ao longo do 1.º semestre de 2021 apontam para um padrão de continuidade nesta matéria, tendo sido publicadas neste período 62 convenções com tabelas salariais iniciadas em patamares superiores ao atual salário mínimo nacional (+41,0 % face ao período homólogo de 2020) que representam 60,0 % do total de convenções com alteração salarial (compara com 68,0 % em igual período do ano anterior) e abrangem 95.788 trabalhadores (+18,0 % em termos homólogos), o que corresponde a 39,0 % do total de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções com alteração de tabela (compara com 31,0 % no mesmo período de 2020).

Figura 17 – Convenções coletivas com alteração salarial com produção de efeitos no ano e com remuneração de base convencional superior à RMMG



Fonte: MTSSS, DGERT

Figura 18 – Cobertura potencial das convenções coletivas com alteração salarial com produção de efeitos no ano e com remuneração de base convencional superior à RMMG



Fonte: MTSSS, DGERT

Tabela 8 – Convenções coletivas com alteração salarial com produção de efeitos no ano e com remuneração base convencional superior à RMMG, por atividade económica

	2016				2017				2018				2019				2020				1S 2021			
	IRCT	%	TCO	%	IRCT	%	TCO	%	IRCT	%	TCO	%	IRCT	%	TCO	%	IRCT	%	TCO	%	IRCT	%	TCO	%
TOTAL	68	54%	116.023	17%	80	47%	91.925	12%	99	50%	203.401	22%	127	58%	285.021	33%	90	63%	156.685	40%	62	60%	95.788	39%
A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
B Indústrias extractivas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C Indústrias transformadoras	39	63%	79.233	30%	43	61%	32.601	14%	40	61%	107.716	53%	45	63%	123.884	49%	24	56%	51.502	40%	16	55%	53.171	44%
D Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
E Captação, trat. e dist. de água; saneamento, gest. de resíduos e despoluição	-	-	-	-	1	50%	321	41%	4	80%	309	70%	4	100%	900	100%	1	100%	140	100%	-	-	-	-
F Construção	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos aut. e motociclos	9	41%	13.416	9%	6	23%	6.866	17%	10	32%	16.552	28%	11	29%	17.013	19%	6	32%	1.321	4%	6	50%	6.631	48%
H Transportes e armazenagem	13	68%	16.045	75%	11	50%	1.170	7%	21	60%	16.451	26%	34	77%	15.652	24%	35	90%	6.071	75%	19	70%	9.696	47%
I Alojamento, restauração e similares	-	-	-	-	2	18%	106	0%	2	17%	714	0%	4	36%	662	1%	3	75%	461	3%	-	-	-	-
J Actividades de informação e de comunicação	-	-	-	-	-	-	-	-	1	33%	462	5%	2	100%	2.325	100%	-	-	-	-	-	-	-	-
K Actividades financeiras e de seguros	2	50%	4.250	18%	8	67%	2.372	40%	4	80%	7.164	70%	10	77%	7.785	35%	8	73%	10.055	87%	8	73%	11.541	99%
L Actividades imobiliárias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
M Actividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	1	100%	1.341	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
N Actividades administrativas e dos serviços de apoio	-	-	-	-	1	33%	307	2%	1	100%	245	100%	3	50%	1.161	2%	2	100%	40.183	100%	2	67%	9.929	20%
O Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	50%	14	18%	-	-	-	-
P Educação	1	100%	13	100%	4	44%	36.696	96%	5	38%	32.409	93%	2	25%	149	19%	2	40%	8.983	96%	4	57%	1.282	76%
Q Actividades de saúde humana e apoio social	3	50%	1.725	4%	3	60%	11.486	11%	3	21%	1.893	2%	4	57%	13.139	26%	4	89%	33.336	87%	-	-	-	-
R Actividades artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	-	-	-	-	1	33%	0	0%	1	33%	6	0%	4	100%	631	100%	1	25%	160	3%	3	100%	255	100%
S Outras actividades de serviços	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100%	11	100%	3	75%	1.106	94%
T Act. famílias empreg. de pessoal doméstico e act. prod. famílias uso próprio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
U Act. organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Z Zonas brancas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100%	90.844	100%	-	-	-	-	-	-	-	-

Fonte: MTSSS, DGERT

Legenda:

IRCT = Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho publicados

TCO = Trabalhadores por conta de outrem potencialmente abrangidos

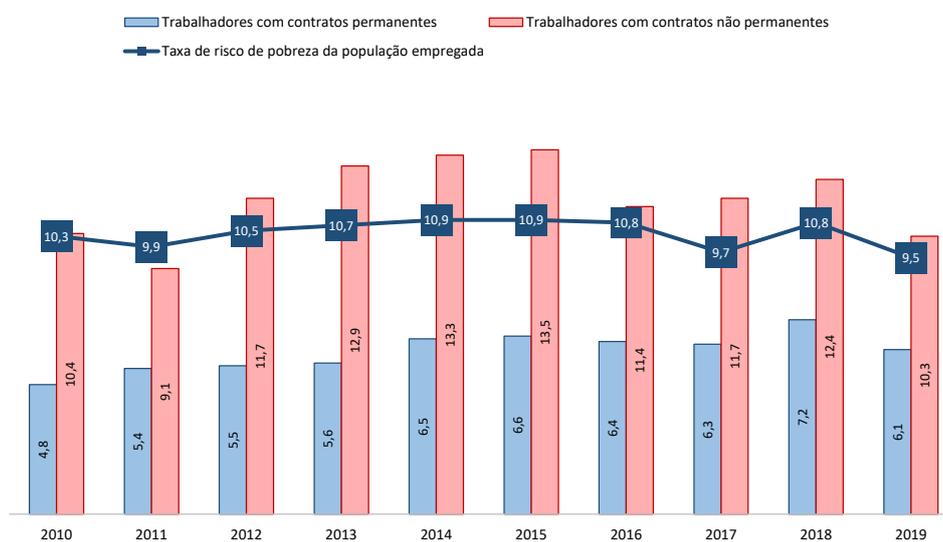
Zonas brancas = actividades não cobertas por associações representativas/PCT administrativos

2.3. Pobreza dos trabalhadores e desigualdade salarial

O trabalho representa mais de dois terços do rendimento das famílias na União Europeia (UE)¹², o que significa que os padrões salariais praticados em cada Estado-Membro são preponderantes na determinação dos níveis de bem-estar das respetivas populações. Contudo, pese embora o trabalho seja uma variável crítica na articulação entre dinâmicas económicas e os níveis de bem-estar, não só do ponto de vista agregado, mas também dos percursos individuais e familiares, estar empregado não elimina por completo o risco de pobreza.

Com efeito, de acordo com dados do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento do INE (ICOR), a taxa de risco de pobreza da população empregada estava ainda nos 9,5% em 2019¹³, com uma redução de 1,3 p.p. face ao nível observado em 2018. Contudo, ainda que o indicador tenha melhorado entre 2018 e 2019, importa sublinhar que a taxa de risco de pobreza dos trabalhadores em Portugal tem oscilado sempre entre valores próximos dos 10%-11%, situando-se sempre acima da média europeia.

Figura 19 - Taxa de risco de pobreza dos trabalhadores, Portugal (%)



Fonte: INE, Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (anos dos rendimentos)

A persistência da pobreza dos trabalhadores por conta de outrem pode estar associada, em Portugal, à elevada incidência de vínculos não permanentes, que conduz a intermitências no percurso profissional e está associada, tendencialmente, a salários comparativamente mais baixos. Não por acaso, a taxa de risco de pobreza dos trabalhadores por conta de outrem com contratos não permanentes (10,3 %) encontra-se 4,4 p.p. acima da observada entre os trabalhadores por conta de outrem com vínculos permanentes (6,1 %).

Também o número de meses de trabalho constitui uma das variáveis mais determinantes na taxa de risco de pobreza dos agregados familiares, com o indicador para Portugal a oscilar entre os 6,3 % para os agregados com um número superior a 1 ano e os 56,3 % para os agregados com menos de um ano, em 2019¹⁴, de onde se retira que os rendimentos do trabalho de muitas famílias não são suficientes para as retirar da pobreza.

Por outro lado, Portugal permanece como um dos países da União Europeia com maiores assimetrias na distribuição dos rendimentos entre a população, pese embora tenham sido alcançados progressos com significado

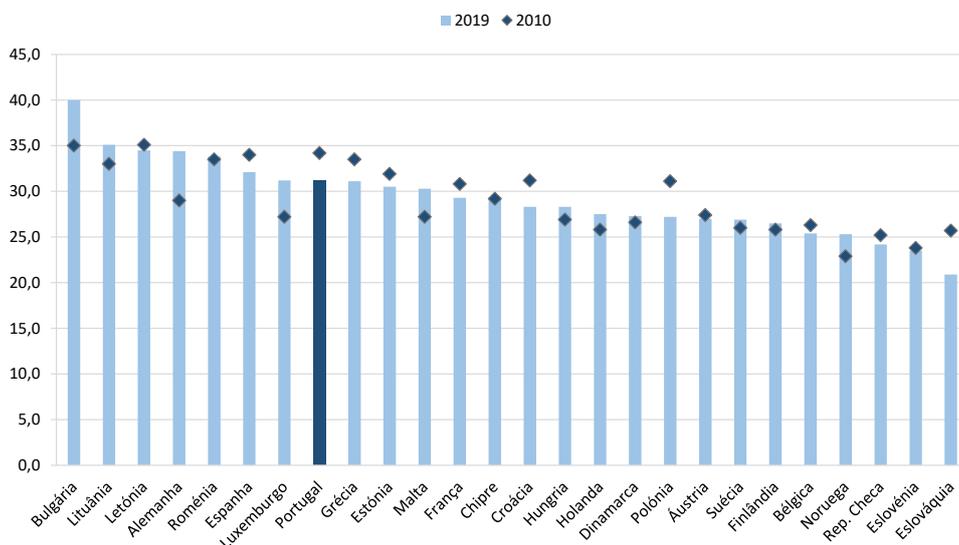
¹² Eurostat, 2014.

¹³ Inquérito de 2020 com base nos rendimentos de 2019.

¹⁴ Inquérito de 2020 com base nos rendimentos de 2019.

neste âmbito. Em 2019, o coeficiente de Gini, que tem em consideração toda a distribuição dos rendimentos, refletindo as diferenças de rendimentos entre todos os grupos populacionais registou um valor de 31,2 % em Portugal, com uma redução de 3 p.p. face ao nível observado em 2010 (34,2), situando o país no 8.º lugar dos países com maiores níveis de desigualdade da UE27 (em 2010 Portugal ocupava o 3.º lugar no mesmo conjunto de países).

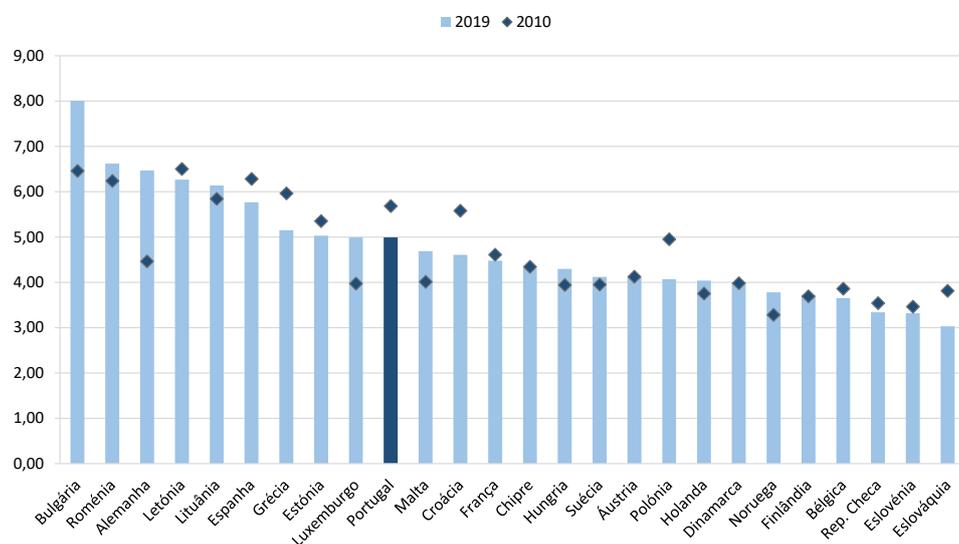
Figura 20 - Coeficiente de Gini



Fonte: Eurostat, EU-SILC; dados reportados aos rendimentos de 2019 não disponíveis para todos os países da UE27.

A respeito do rácio S80/S20, que compara o rendimento monetário líquido equivalente recebido pelos 20 % da população com maiores rendimentos como o rendimento monetário líquido equivalente dos 20 % da população de menores rendimentos, Portugal surge em 10.º lugar num conjunto de 26 países da UE27, com o indicador a situar-se nos 4,99 em 2019, ou seja, 12,1% abaixo do nível registado em 2010 (5,68), altura em que Portugal ocupava o 7.º lugar no mesmo conjunto de países.

Figura 21 - Rácio S80/20



Fonte: Eurostat, EU-SILC; dados reportados aos rendimentos de 2019 não disponíveis para todos os países da UE27.

Para analisar as desigualdades salariais, que explicam uma parte das desigualdades de rendimento, recorre-se aos dados das DRSS para apurar os *shares* e percentis salariais ao longo dos anos.

Os dados apurados permitem observar que o rácio S90/S10¹⁵ melhorou no período recente, diminuindo de 6,06 em abril de 2016 para 5,46 em abril de 2019 (-9,9 %), sendo a mesma tendência observável no S80/S20, que registou uma quebra de 4,15 em abril de 2016 para 3,78 em abril de 2019 (-8,9 %). A melhoria destes indicadores terá beneficiado da atualização da RMMG ao longo do período.

Quanto aos rácios de percentis, observa-se uma melhoria do P90/P10¹⁶, que desceu de 3,02 em abril de 2016 para 2,83 em abril de 2019 (-6,3 %), bem como do P50/10, que passou de 1,20 em abril de 2016 para 1,17 em abril de 2019 (-2,5 %). 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 uma relativa estabilização do índice, com um decréscimo apenas moderado (-1,2 %) entre abril de 2016 (2,46) e abril de 2019 (2,43).

Os dados mais recentes, reportados a julho de 2020 e de 2021, sinalizam uma redução com significado da generalidade dos indicadores de desigualdade considerados, destacando-se as descidas de 7,5 % e de 5,3 % dos rácios S90/10 e S80/20, respetivamente. Todavia, e conforme notado relativamente ao aumento da remuneração média no período recente, a melhoria dos indicadores de desigualdade no período recente poderá resultar em parte da saída do mercado de trabalho de uma parcela relevante de trabalhadores com salários mais baixos, o que conduz a um incremento das remunerações médias na aba inferior da distribuição. Dito isto, poderá igualmente a atualização a RMMG nos dois últimos anos ter concorrido para a redução das assimetrias na distribuição salarial, desde logo pelo aumento nominal de 5,8 % introduzido em 2020.

Tabela 9 - Medidas de desigualdade salarial - Continente

	abr/16	out/16	abr/17	out/17	abr/18	out/18	abr/19	jul/20	jul/21
S80/20	4,15	4,12	3,94	3,94	3,83	3,84	3,78	3,62	3,58
S90/10	6,06	5,98	5,73	5,70	5,54	5,56	5,46	5,16	5,05
P50/P10	1,20	1,23	1,18	1,18	1,17	1,18	1,17	1,14	1,15
P90/P50	2,46	2,46	2,44	2,43	2,39	2,40	2,43	2,41	2,39
P90/P10	3,02	3,02	2,87	2,87	2,80	2,83	2,83	2,76	2,76

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

¹⁵ *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.

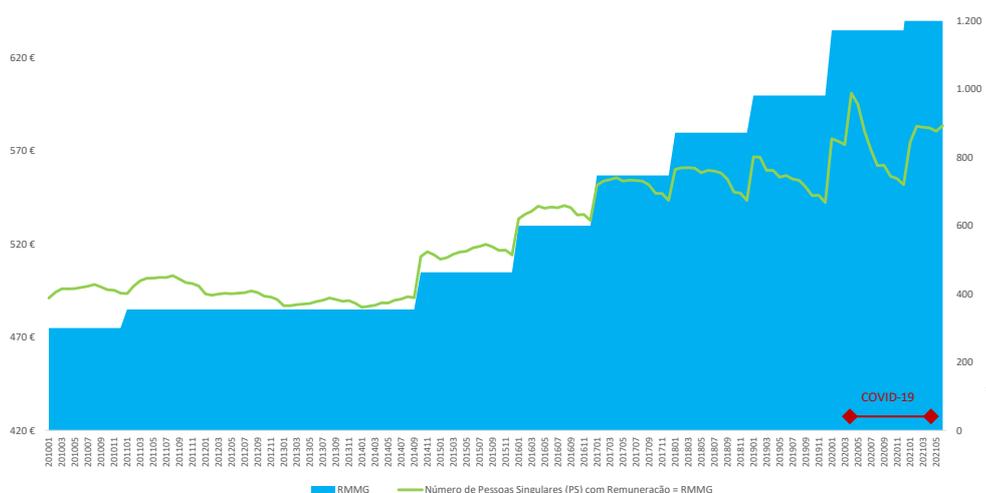
¹⁶ *Cut off*: P90 corresponde ao salário do trabalhador com menor remuneração dos 10% melhor remunerados. P50 corresponde à mediana salarial. P10 corresponde ao salário do trabalhador com melhor remuneração dos 10% pior remunerados.

3. Pessoas empregadas (TCO e MOE) abrangidas pela retribuição mínima mensal garantida

3.1. Pessoas empregadas (TCO e MOE) abrangidas pela RMMG e respetivo peso relativo

O acompanhamento da evolução nominal e real do valor da RMMG pressupõe igualmente a monitorização do peso relativo das pessoas (TCO e MOE) a tempo completo abrangidos por esta remuneração. O gráfico seguinte mostra a evolução do número de pessoas (TCO e MOE) com remuneração igual à RMMG entre 2010 e 2021¹⁷, refletindo igualmente as variações da RMMG ao longo desse período.

Figura 22 – Evolução da RMMG e do número de pessoas com RMMG, no Continente, entre janeiro de 2010 e junho de 2021



Fonte: MTSSS, Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS): cálculos do MTSSS, GEP
Notas: Dados sujeitos a alterações

De notar que o contexto de pandemia e de aplicação de medidas extraordinárias de apoio à manutenção de postos de trabalho teve implicações diretas no nível remuneratório auferido pelos trabalhadores, desde logo a adesão em grande escala ao *lay-off* simplificado¹⁸. Ao abrigo deste regime, que chegou, em abril de 2020, a abranger mais de 750 mil trabalhadores em simultâneo, os trabalhadores com redução do período normal de trabalho ou com o contrato suspenso tinham direito a receber uma compensação retributiva no valor de pelo menos dois terços da sua remuneração normal ilíquida (sem descontos) ou o correspondente ao valor do salário mínimo nacional, consoante o que fosse mais elevado. Ora, foi precisamente no mês de abril de 2020 que o peso relativo das pessoas abrangidas pela RMMG atingiu o valor mais elevado da série iniciada em 2010 (28,7 %, o que compara com 21,6 % no mesmo mês de 2019), sendo que, nos meses seguintes, acompanhando o *phasing-out* do *lay-off* simplificado, o número de trabalhadores com remuneração equivalente à RMMG foi decrescendo, ainda que permanecendo acima do nível homólogo. Estes elementos apontam para que o aumento da incidência da RMMG em 2020 e parte de 2021 possa ser explicado pela adoção de um conjunto de mecanismos que implicaram, em menor ou maior escala, uma redução da retribuição auferida por uma parte com significado dos trabalhadores.

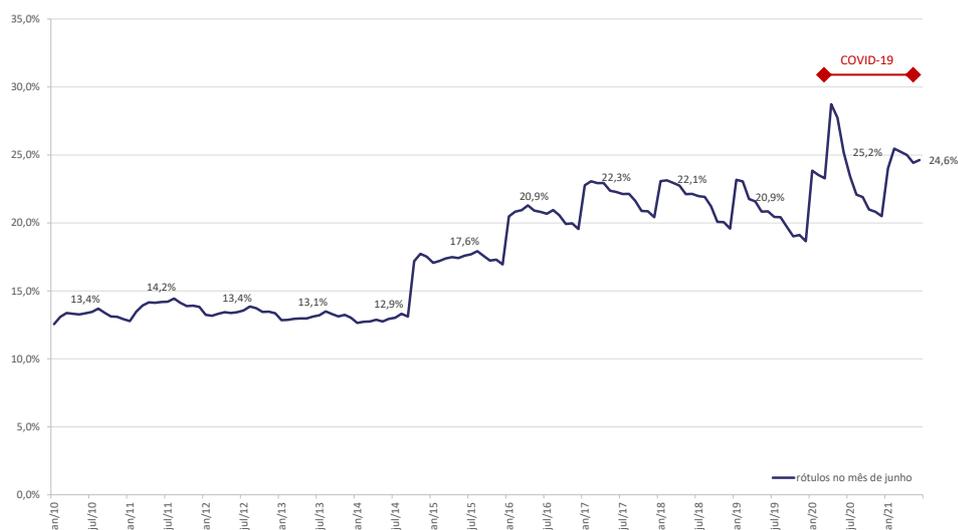
¹⁷ O valor da RMMG foi, em 2021, estabelecido nos 665 euros.

¹⁸ *Valor mínimo* a atribuir: o trabalhador tem direito a uma compensação retributiva igual a dois terços do seu salário ilíquido ou à RMMG se esta for superior àquele valor ou ao valor da retribuição que auferir caso esta seja inferior à RMMG, por exemplo, nas situações de trabalho a tempo parcial (n.º 1 alínea a) do artigo 305.º do Código de Trabalho); *Valor máximo*: a compensação retributiva, isoladamente ou em conjunto com a retribuição por trabalho prestado na empresa em *lay-off* ou noutra empresa, não pode ultrapassar, mensalmente, três vezes o valor da RMMG (n.º 3 do artigo 305.º do Código do Trabalho). Fonte: Guia da Segurança Social.

A tendência registada em anos anteriores sugeria que o crescimento do emprego tinha vindo a ocorrer sobretudo nos escalões de remuneração acima da RMMG, traduzindo-se num decréscimo da incidência do salário mínimo. Com efeito, recorda-se que, nos anos de 2018 e 2019, apesar do aumento do valor da RMMG, a incidência do salário mínimo diminuiu 0,3 p.p. e 1,0 p.p., respetivamente, uma tendência não observada anteriormente.

Dito isto, os dados das DRSS reportados ao mês de junho de 2021, situam o número de pessoas com remuneração base declarada igual à RMMG nas 893,2 mil, o que representa um acréscimo de 1,7 % face ao mesmo mês do ano anterior (+15,1 mil). O aumento do número de pessoas com remuneração igual à RMMG é inferior ao crescimento homólogo do emprego em termos globais, situado nos 4,0% de acordo com a mesma fonte (+137,9 mil), tendo assim o emprego remunerado pelo salário mínimo nacional um contributo de 10,8 % para o crescimento agregado do emprego entre junho de 2020 e junho de 2021. Deste modo, pese embora tenha aumentado o número absoluto de pessoas empregadas abrangidos pela RMMG, o peso relativo deste escalão de remuneração desceu de 25,2 % em junho de 2020 para 24,6 % em junho de 2021 (-0,6 p.p.).

Figura 23 - Pessoas empregadas (TCO e MOE) abrangidas pela RMMG em percentagem do total de pessoas com remuneração permanente declarada



Fonte: MTSSS, Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS): cálculos do MTSSS, GEP
Notas: Dados sujeitos a alterações

Em termos médios anuais, entre 2010 e 2020, a proporção de pessoas com remuneração igual à RMMG situou-se entre os 13 % e os 23 %, crescendo à volta de dez pontos percentuais em dez anos. No primeiro semestre de 2021, em termos médios, o peso relativo do emprego com RMMG fixou-se nos 24,8 %, recuando face aos 25,4 % observados em igual período de 2020 e apontando para um acréscimo na ordem de 1,0 p.p. face à média do ano precedente completo (23,5 %), em linha com o padrão observado, em termos médios, na última década.

Para melhor situar o contexto atual, recorde-se que a atualização do valor da RMMG em janeiro de 2016 fez aumentar a proporção de pessoas abrangidas para 20,6 % (+3,4 p.p. do que em 2015), sendo que, da comparação entre os anos de 2016 e de 2017, resultou um aumento de 1,5 p.p. do peso relativo de pessoas com remunerações iguais à RMMG, de 20,6 % para 22,0 %. Assim, o acréscimo registado em 2017 representou cerca de metade dos acréscimos anuais observados em anos anteriores, sendo que, em 2018, observou-se, pela

primeira vez, uma quebra na percentagem de pessoas abrangidas pela RMMG relativamente ao ano anterior (-0,3 p.p.), apesar do aumento do valor da RMMG. Em 2019, depois da atualização da RMMG para 600 euros, a proporção de pessoas abrangidas fixou-se nos 21,3 %, com um decréscimo de 1,1 p.p. face ao período homólogo de 2018 e de 1,2 p.p. face a igual período de 2017. O ano de 2020, pelos motivos expostos anteriormente, revelou-se um ano atípico no que respeita à incidência da RMMG no emprego, tendo a proporção de pessoas empregadas abrangidas por essa remuneração aumentado por 2,8 p.p. face a 2019.

Tabela 10 – Distribuição das pessoas empregadas (TCO e MOE) por escalão de remuneração no Continente, por ano e período acumulado (até junho), 2010-2021

		RMMG (€)	p<RMMG	p=RMMG	p>RMMG
ano	2010	475	8,4%	13,2%	78,4%
	2011	485	7,9%	13,9%	78,2%
	2012	485	7,4%	13,4%	79,2%
	2013	485	7,4%	13,1%	79,5%
	2014	485/505	7,7%	14,1%	78,2%
	2015	505	8,1%	17,4%	74,5%
	2016	530	7,6%	20,6%	71,8%
	2017	557	7,8%	22,0%	70,2%
	2018	580	7,8%	21,7%	70,5%
	2019	600	7,7%	20,7%	71,6%
	2020	635	7,5%	23,5%	69,0%
janeiro a junho	2010	475	8,9%	13,2%	77,9%
	2011	485	8,3%	13,8%	78,0%
	2012	485	7,5%	13,3%	79,2%
	2013	485	7,3%	13,0%	79,7%
	2014	485/505	7,3%	12,8%	79,9%
	2015	505	8,3%	17,4%	74,3%
	2016	530	7,9%	20,9%	71,2%
	2017	557	8,0%	22,7%	69,3%
	2018	580	7,9%	22,7%	69,4%
	2019	600	8,0%	21,9%	70,2%
	2020	635	7,8%	25,3%	66,9%
	2021	665	7,5%	24,8%	67,8%

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

Notas: Dados sujeitos a alterações

Face à atipicidade do ano de 2020, afigura-se relevante analisar a evolução trimestre a trimestre da incidência da RMMG, conforme ilustrado na tabela seguinte. Os dados trimestrais apontam para um padrão consistente de incremento em cadeia do peso relativo dos TCO e MOE abrangidos pela RMMG no primeiro trimestre de cada ano, acompanhando o calendário usual da sua atualização. Todavia, em 2020 assistiu-se a um aumento expressivo do peso relativo dos TCO e MOE abrangidos pela RMMG entre o primeiro e o segundo trimestre (+3,7 p.p.), seguido de decréscimos em cadeia de 4,7 p.p. e 1,7 p.p. no terceiro e quarto trimestres do ano, o que suporta a possibilidades de que a adesão ao regime de *lay-off* simplificado terá concorrido para um aumento temporário do volume de TCO e MOE com remuneração igual à RMMG.

Tabela 11 – Distribuição das pessoas empregadas (TCO e MOE) por escalão de remuneração no Continente, por trimestre, 2010-2021

		RMMG (€)	p<RMMG	p=RMMG	p>RMMG
2010	1.º trim.	475	9,6%	13,0%	77,4%
	2.º trim.	475	8,3%	13,3%	78,4%
	3.º trim.	475	7,8%	13,5%	78,7%
	4.º trim.	475	8,0%	13,0%	78,9%
2011	1.º trim.	485	8,6%	13,4%	78,0%
	2.º trim.	485	7,9%	14,2%	77,9%
	3.º trim.	485	7,5%	14,3%	78,3%
	4.º trim.	485	7,6%	13,9%	78,5%
2012	1.º trim.	485	7,5%	13,2%	79,2%
	2.º trim.	485	7,4%	13,4%	79,2%
	3.º trim.	485	7,2%	13,7%	79,1%
	4.º trim.	485	7,5%	13,4%	79,1%
2013	1.º trim.	485	7,3%	12,9%	79,8%
	2.º trim.	485	7,3%	13,0%	79,6%
	3.º trim.	485	7,3%	13,3%	79,4%
	4.º trim.	485	7,5%	13,1%	79,4%
2014	1.º trim.	485	7,4%	12,7%	79,9%
	2.º trim.	485	7,3%	12,9%	79,9%
	3.º trim.	485	7,2%	13,2%	79,7%
	4.º trim.	505	9,0%	17,5%	73,5%
2015	1.º trim.	505	8,5%	17,2%	74,2%
	2.º trim.	505	8,2%	17,5%	74,3%
	3.º trim.	505	7,9%	17,7%	74,4%
	4.º trim.	505	7,8%	17,2%	75,1%
2016	1.º trim.	530	8,3%	20,8%	71,0%
	2.º trim.	530	7,5%	21,0%	71,5%
	3.º trim.	530	7,3%	20,7%	71,9%
	4.º trim.	530	7,4%	19,8%	72,8%
2017	1.º trim.	557	8,3%	22,9%	68,7%
	2.º trim.	557	7,7%	22,5%	69,8%
	3.º trim.	557	7,6%	22,0%	70,5%
	4.º trim.	557	7,6%	20,7%	71,7%
2018	1.º trim.	580	8,2%	23,1%	68,7%
	2.º trim.	580	7,7%	22,3%	70,0%
	3.º trim.	580	7,5%	21,7%	70,8%
	4.º trim.	580	7,7%	19,9%	72,4%
2019	1.º trim.	600	8,3%	22,7%	69,1%
	2.º trim.	600	7,7%	21,1%	71,3%
	3.º trim.	600	7,5%	20,2%	72,3%
	4.º trim.	600	7,6%	18,9%	73,5%
2020	1.º trim.	635	8,5%	23,6%	68,0%
	2.º trim.	635	7,0%	27,2%	65,8%
	3.º trim.	635	7,1%	22,5%	70,4%
	4.º trim.	635	7,3%	20,8%	71,9%
2021	1.º trim.	665	7,8%	24,9%	67,2%
	2.º trim.	665	7,1%	24,7%	68,2%

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

Notas: Dados sujeitos a alterações

3.2. Peso relativo das remunerações permanentes dos TCO e MOE abrangidos pela RMMG na massa salarial total

No que respeita ao peso relativo das remunerações permanentes dos TCO e MOE abrangidos pela RMMG no total da massa salarial, verifica-se um movimento idêntico ao relatado com referência ao peso relativo destas pessoas no emprego. Com efeito, 2010 e 2014, a estrutura manteve-se estável, com o peso relativo das remunerações iguais à RMMG a rondar os 6 % do total das remunerações. Depois, em 2015, com a atualização do valor da RMMG introduzida em outubro de 2014, o indicador aumentou para 7,6 % em 2015, tendo subido para 9,3 % em 2016 e para 10,2 % em 2017, na sequência da atualização do valor da RMMG introduzida nesses anos. Em 2018, apesar da atualização do valor da RMMG, o peso relativo das remunerações permanentes dos TCO e MOE abrangidos pela RMMG na massa salarial manteve-se inalterado nos 10,2 %, tendo mesmo decrescido para 9,7 % em 2019, apesar do aumento do valor da RMMG. Em 2020, à semelhança do observado relativamente à incidência do salário mínimo no emprego, o peso relativo das remunerações permanentes dos TCO e MOE abrangidos pela RMMG na massa salarial aumentou para 11,2 %, devendo esta subida ser igualmente contextualizada à luz do enquadramento anterior relativamente ao impacto das medidas de apoio à manutenção do emprego adotadas para fazer face à crise pandémica.

Em termos globais, os dados apontam para um impacto decrescente da atualização da RMMG do ponto de vista do respetivo peso relativo na massa salarial, acrescendo que a diferença entre a proporção de TCO e MOE abrangidos pela RMMG (atualmente próximo dos 25 %) e o peso relativo das respetivas remunerações na massa salarial (na casa dos 12,5 %) indicia a existência de algum dinamismo salarial nos escalões de remuneração acima da RMMG.

Tabela 12 – Peso relativo da remuneração base (carácter permanente) dos TCO e MOE, com remuneração igual ou inferior à RMMG, no total das remunerações (todas as naturezas), no Continente, por ano, período acumulado (até junho) e trimestre, 2010-2021

		RMMG (€)	p<RMMG	p=RMMG	
ano	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	485/505	2,3%	6,1%	
	2015	505	2,5%	7,6%	
	2016	530	2,5%	9,3%	
	2017	557	2,7%	10,2%	
	2018	580	2,7%	10,2%	
	2019	600	2,7%	9,7%	
	2020	635	2,7%	11,2%	
	janeiro a junho	2010	475	2,9%	6,1%
2011		485	2,6%	6,3%	
2012		485	2,3%	6,1%	
2013		485	2,2%	5,7%	
2014		485/505	2,2%	5,6%	
2015		505	2,7%	7,9%	
2016		530	2,7%	9,7%	
2017		557	2,9%	10,9%	
2018		580	2,9%	11,1%	
2019		600	2,9%	10,7%	
2020		635	3,0%	12,7%	
2021		665	2,9%	12,5%	
ano		2010	475	3,4%	6,4%
		2010	475	2,5%	5,9%
		2010	475	2,3%	6,0%
		2010	475	2,1%	5,1%
		2011	485	2,9%	6,4%
		2011	485	2,4%	6,2%
		2011	485	2,3%	6,3%
		2011	485	2,0%	5,3%
		2012	485	2,4%	6,3%
	2012	485	2,2%	5,9%	
	2012	485	2,1%	6,0%	
	2012	485	2,0%	5,2%	
	2013	485	2,3%	5,9%	
	2013	485	2,2%	5,6%	
	2013	485	2,1%	5,7%	
	2013	485	2,0%	5,1%	
	2014	485	2,3%	5,8%	
	2014	485	2,1%	5,5%	
	2014	485	2,1%	5,7%	
	2014	505	2,7%	7,1%	
	2015	505	2,9%	8,1%	
	2015	505	2,5%	7,7%	
	2015	505	2,5%	7,9%	
	2015	505	2,2%	6,9%	
2016	530	2,9%	10,1%		
2016	530	2,5%	9,5%		
2016	530	2,5%	9,5%		
2016	530	2,2%	8,2%		
2017	557	3,2%	11,5%		
2017	557	2,7%	10,4%		
2017	557	2,7%	10,4%		
2017	557	2,4%	8,7%		
2018	580	3,2%	11,9%		
2018	580	2,7%	10,5%		
2018	580	2,7%	10,4%		
2018	580	2,4%	8,3%		
2019	600	3,2%	11,7%		
2019	600	2,6%	9,8%		
2019	600	2,7%	9,6%		
2019	600	2,4%	7,9%		
2020	635	3,4%	12,3%		
2020	635	2,5%	13,2%		
2020	635	2,7%	10,9%		
2020	635	2,4%	8,7%		
2021	665	3,2%	13,2%		
2021	665	2,6%	11,9%		

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

Notas: Dados sujeitos a alterações

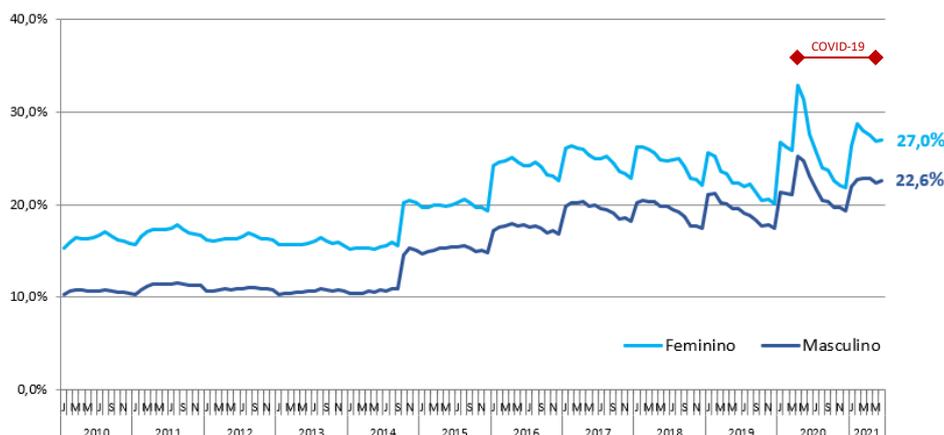
À semelhança do observado relativamente ao peso relativo das remunerações das pessoas abrangidas pela RMMG, da análise da série trimestral decorre uma tendência consistente de crescimento em cadeia do peso relativo da RMMG na massa salarial no primeiro trimestre de cada ano, padrão que se associa àquele que tem sido o calendário habitual de atualização da RMMG. Inconsistente com este padrão é o aumento expressivo do peso relativo da RMMG na massa salarial observado entre o primeiro e o segundo trimestre de 2020 (12,3 % para 13,2 %), o que reforça a atipicidade do segundo trimestre de 2020 e remete para a necessidade de ler estes dados à luz da informação relativa à execução do *lay-off* simplificado.

3.3. Caracterização das pessoas empregadas (TCO e MOE) abrangidas pela RMMG

Para efeitos de caracterização das pessoas empregadas abrangidas pela RMMG, consideram-se dois níveis de análise: primeiro, um permite aferir a evolução da incidência do salário mínimo por sexo e por grupo etário entre janeiro de 2020 e junho de 2021; depois, outra análise mais fina permite identificar os segmentos com maior incidência do salário mínimo não só tendo em conta as características dos trabalhadores e trabalhadoras, mas também das entidades empregadoras, sendo que neste caso se recorreu aos microdados das DRSS relativos ao mês de julho de 2020 e 2021.

Da análise ao longo sobressai um padrão de continuidade do ponto de vista do sexo, sendo que a incidência da RMMG é sempre mais elevada nas mulheres do que nos homens, padrão que reflete as desigualdades salariais preexistentes entre os dois sexos. Em junho de 2021, 27,0 % das mulheres tinham remuneração base equivalente ao valor da RMMG, o que compara com 22,6 % dos homens.

Figura 24 – Evolução mensal das pessoas empregadas (TCO e MOE) com remuneração igual à RMMG no Continente, por sexo (%)

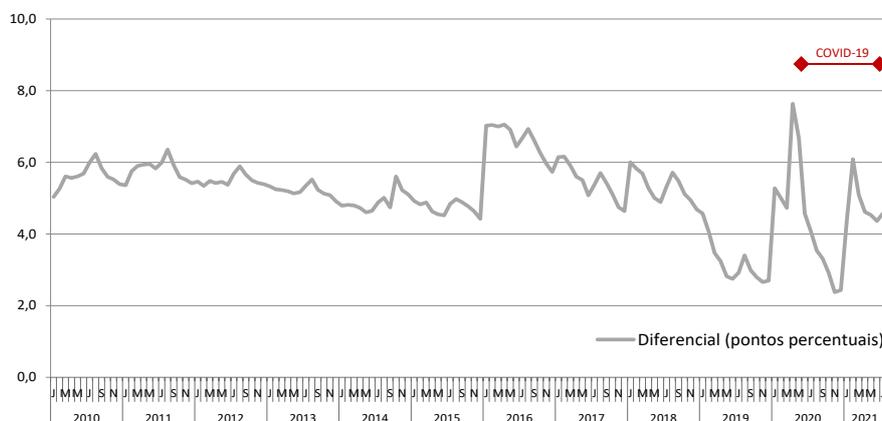


Fonte: MTSSS, Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do MTSSS, GEP

Notas: Dados sujeitos a alterações

Cabe, todavia, notar que, em linha com a diminuição da assimetria salarial entre mulheres e homens a que se tem assistido nos últimos anos, tem havido um decréscimo da distância relativa entre a proporção de mulheres e homens abrangidos pela RMMG no período recente, conforme decorre do gráfico seguinte. De referir que a grande oscilação visível em 2020 reflete, entre outros fatores, a instabilidade que resultou do efeito da pandemia no mercado de trabalho.

Figura 25 – Diferencial das pessoas empregadas (TCO e MOE) com remuneração igual à RMMG por sexo, no Continente

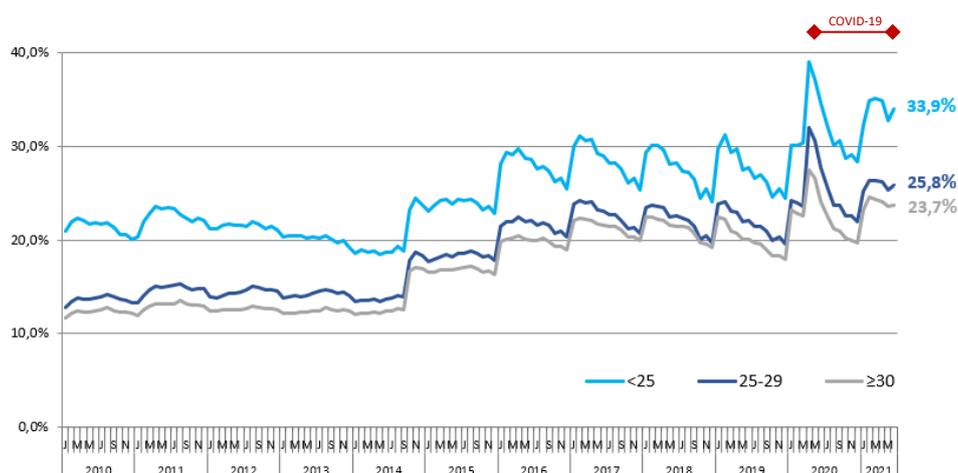


Fonte: MTSSS, Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do MTSSS, GEP

Notas: Dados sujeitos a alterações

Por escalão etário, verifica-se que, entre os jovens com menos de 25 anos, a proporção de trabalhadores e trabalhadoras com salários iguais à RMMG, nos primeiros seis meses de 2021, se manteve próxima dos 34,0 %, acima do segmento dos jovens adultos (25-29 anos), onde a proporção de pessoas abrangidos pela RMMG rondou os 26,0 %. Nos dois casos, e em termos trimestrais, a variação dos últimos três meses face ao primeiro trimestre do ano representou uma ligeira diminuição (menos de 0,2 p.p.). Nas pessoas com mais de 30 anos, que representavam, em junho de 2021, cerca de 24,0 % dos trabalhadores e trabalhadoras com remuneração declarada igual à RMMG, registou-se uma variação na mesma ordem de grandeza – de 24,0 % para 23,8 % entre os dois trimestres de 2021.

Figura 26 – Evolução trimestral do emprego com remuneração igual ao salário mínimo nacional no Continente, por grupo etário (%)



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

Notas: Dados sujeitos a alterações

Comparativamente a 2020, estes números representam uma inversão de tendência, sendo que, para o mesmo período, esta proporção aumentou significativamente, com maior destaque para os dois primeiros grupos etários (mais de 6 p.p.).

Focando agora a análise na situação observada no mês de julho de 2021, e tendo em atenção as características das pessoas empregadas e das entidades empregadoras com maior incidência do salário mínimo nacional no emprego, sobressai mais uma vez a incidência relativamente mais elevada da RMMG nas mulheres (29,3 %) e nos jovens com menos de 25 anos (40,3 %), sendo que os dados permitem ainda observar que o peso relativo do salário mínimo é mais elevado nos trabalhadores e trabalhadoras com habilitações até ao 3.º ciclo do ensino básico (33,3 %) e quase residual nas pessoas com o ensino superior (6,6 %).

Figura 27 – Elementos de caracterização das pessoas empregadas (TCO e MOE) com remuneração permanente igual à RMMG - Continente

		Julho 2021		Julho 2020	
		Peso (%)	Distribuição (%)	Peso (%)	Distribuição (%)
Sexo	Total	25,8	100,0	24,7	100,0
	Mulher	29,3	51,8	27,6	51,2
	Homem	22,9	48,2	22,3	48,8
	Ignorado	53,3	0,0	61,9	0,0
Grupo Etário	Total	25,8	100,0	24,7	100,0
	< 25 anos	40,3	8,8	38,1	8,8
	25 a 34 anos	25,2	21,4	25,5	22,7
	35 a 44 anos	22,3	24,0	21,6	25,2
	45 a 54 anos	25,0	26,2	23,8	25,6
	55 a 64 anos	29,1	17,5	26,1	15,7
	65 e + anos	27,2	2,2	24,8	2,0
Ignorado	-	0,0	-	0,0	
Habilitações	Total	25,8	100,0	24,7	100,0
	Até ao básico - 3º ciclo	33,3	47,5	33,6	53,1
	Secundário e pós-secundário	24,1	24,4	24,6	26,9
	Superior	6,6	5,1	7,8	6,4
	Ignorado	48,2	0,2	51,5	0,2
	Não definido	34,8	22,8	24,8	13,4

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

Notas:

Trabalhadores = número de NISS_PS, de acordo com as condições consideradas (nº de remunerações P, total de dias associados à remuneração e localização do estabelecimento)

Os trabalhadores com uma única remuneração base e 30 dias associados podem ter remunerações base associadas a um número de dias diferente de 30 (não consideradas)

Por outro lado, tendo como referência as características das entidades empregadoras, sobressaem, por apresentarem uma incidência elevada de pessoas abrangidos pela RMMG, as *Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio* (45,4 %), o setor do *Alojamento, restauração e similares* (45,3 %) e a *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca* (44,0 %), seguidas pelas *Atividades imobiliárias* (35,2 %) e pela *Construção* (34,6 %). Ao mesmo tempo, resulta com clareza dos dados apurados que a incidência do salário mínimo tende a ser tanto maior quanto menor o escalão de dimensão da empresa, variando entre um mínimo de 11,3 % nas entidades empregadoras com 1.000 e mais trabalhadores e um máximo de 47,4 % nas entidades empregadoras com menos de cinco trabalhadores. Por região do território continental, o Alentejo apresenta atualmente a incidência mais elevada do salário mínimo (31,7 %), seguido de perto pelo Algarve (30,8 %), sendo que a Área Metropolitana de Lisboa (20,3 %) é a única região em que o peso relativo dos trabalhadores e trabalhadoras com remuneração igual à RMMG fica abaixo da média global, traduzindo a vantagem relativa da região do ponto de vista salarial.

Figura 28 – Elementos de caracterização das pessoas empregadas (TCO e MOE) com remuneração permanente igual à RMMG - Continente (continuação)

	Julho 2021		Julho 2020		
	Peso (%)	Distribuição (%)	Peso (%)	Distribuição (%)	
CAE Rev. 3 do estabelecimento ⁽²⁾	Total	25,8	100,0	24,7	100,0
	A Agr., pr. animal, caça, flor. pesca	44,0	3,4	41,5	3,4
	B Indústrias extrativas	12,7	0,1	13,7	0,1
	C Indústrias transformadoras	22,9	16,1	26,0	19,7
	D Eletr., gás, ág. quente/fria e ar frio	2,3	0,0	2,6	0,0
	E Capt., trat. e d. água; san., resid.	28,5	0,9	17,5	0,5
	F Construção	34,6	9,5	34,1	9,8
	G Com. grosso e ret.; r.v.aut./moto.	27,0	18,3	27,2	19,3
	H Transportes e armazenagem	15,7	3,0	17,7	3,5
	I Alojamento, restauração e sim.	45,3	11,8	50,0	14,1
	J Ativ. Inform. e de comunicação	6,8	1,1	7,1	1,1
	K Ativ. financeiras e de seguros	3,8	0,4	3,8	0,4
	L Atividades imobiliárias	35,2	1,8	36,6	1,8
	M Ativ. consultoria, cient.,téc. e sim.	13,3	2,8	14,9	3,1
	N Ativ. adm. e serviços de apoio	21,6	4,9	22,4	5,3
	O Adm. Púb. e defesa; seg. social	34,0	6,7	2,0	0,4
	P Educação	18,0	2,6	10,9	1,6
	Q Ativ. saúde humana e apoio social	28,9	10,8	23,2	8,9
	R Ativ. artíst., espet., desp. e recr.	26,4	1,1	30,4	1,3
	S Outras atividades de serviços	30,7	2,4	32,5	2,7
T Ativ. famílias empreg. pes. domést.	45,4	0,3	45,6	0,3	
U Ativ. org. int. e o. inst. extra-territ.	0,5	0,0	0,3	0,0	
CAE Rev. 2 não inequívocos	21,4	0,4	20,9	0,5	
Outros (não existentes)	10,6	0,1	11,0	0,2	
Ignorada	54,6	1,7	53,2	1,8	
Escalação de dimensão da empresa ⁽¹⁾	Total	25,8	100,0	24,7	100,0
	1-4 pessoas	47,4	30,2	48,2	32,1
	5-9 pessoas	85,6	15,0	86,4	16,0
	10-19 pessoas	29,1	11,8	30,6	13,1
	20-49 pessoas	23,6	12,5	24,4	13,7
	50-99 pessoas	20,6	7,9	19,4	8,0
	100-149 pessoas	19,8	4,2	17,8	3,8
	150-199 pessoas	20,1	2,5	17,4	2,3
	200-249 pessoas	16,8	1,6	13,7	1,3
	250-499 pessoas	16,3	4,1	14,2	3,9
	500-999 pessoas	16,0	3,6	8,9	2,0
1 000 e + pessoas	11,3	6,7	6,3	3,7	
NUTS II do estabelecimento	Total	25,8	100,0	24,7	100,0
	11 Norte	29,1	38,9	28,7	40,1
	16 Centro	27,0	20,7	25,4	20,3
	17 Área Metropolitana de Lisboa	20,3	27,4	19,4	27,6
	18 Alentejo	31,7	7,4	27,0	6,5
	15 Algarve	30,8	5,5	29,9	5,5
Ignorada	15,4	0,0	16,9	0,0	

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

Notas:

Trabalhadores = número de NISS_PS, de acordo com as condições consideradas (nº de remunerações P, total de dias associados à remuneração e localização do estabelecimento)

Os trabalhadores com uma única remuneração base e 30 dias associados podem ter remunerações base associadas a um número de dias diferente de 30 (não consideradas)

Legenda:

⁽¹⁾ com todos os trabalhadores (NISS_PS distintos por empresa)

⁽²⁾ secção de atividade económica do estabelecimento da entidade empregadora - CAE Rev. 3

3.5. Transições da remuneração base em torno da RMMG

A análise das transições remuneratórias entre dois períodos distintos permite aferir o impacto da atualização da RMMG nos restantes escalões de remuneração. Para o efeito, recorrendo aos microdados das DRSS, compara-se a distribuição por escalão de remuneração dos trabalhadores e trabalhadoras¹⁹ presentes no mês de

¹⁹ TCO e MOE com uma única remuneração base e 30 dias associados, em estabelecimentos da NUTS I Continente.

julho de 2020 e de 2021 (2.341 mil trabalhadores). A análise é aprofundada tendo em conta os percursos laborais das pessoas na medida em que se distinguem as que, entre os dois períodos, não mudaram de empresa nem de estabelecimento dentro da empresa (91,1 % do total) daqueles que mudaram de empresa ou de estabelecimento dentro da empresa (8,9 % do total).

Os dados apurados mostram que a grande maioria (77,6 %) dos trabalhadores/as que, em julho de 2020, recebiam a RMMG de 2020 (635 euros) passaram, em julho de 2021, a receber a RMMG de 2021 (665 euros), tendo 20,3 % passado para escalões de remuneração acima dos 665 euros. Já no caso dos trabalhadores que tinham remuneração acima dos 635 mas abaixo dos 665 euros por mês, menos de metade (44,2 %) passaram a receber o salário mínimo em 2021, sendo que neste caso a proporção de trabalhadores que mudaram para escalões acima da atual RMMG chega aos 54,0 %.

O chamado *efeito de arrastamento* foi mais pronunciado no conjunto dos trabalhadores que recebiam exatamente 665 euros/mês em julho de 2020, sendo que a maioria (81,3 %) passou a receber acima desse referencial em 2021, mas menos tendencialmente menor nos escalões acima da atual RMMG, exceção feita ao escalão dos 705 euros mensais.

Com efeito, menos de metade (49,1 %) dos trabalhadores que recebiam acima de 664 mas abaixo de 705 euros em 2020 passaram para intervalo superior em 2021, com tendência idêntica relativamente ao conjunto de trabalhadores que tinham remunerações acima de 705 mas abaixo de 750 euros (dos quais 48,3 % passaram para escalões de remuneração superiores em 2021) e também para os trabalhadores que recebiam 750 euros por mês (dos quais 39,6 % passaram a receber acima desse limiar em 2021). Conforme referido, a maior margem de progressão salarial foi observada nos trabalhadores que recebiam exatamente 705 euros por mês em 2020, sendo que a esmagadora maioria (90,0 %) destas pessoas viu a sua remuneração aumentar em 2021.

Tabela 13 – Pessoas empregadas (TCO e MOE) presentes em 2020 e em 2021 por escalão de remuneração | Continente (% em linha)

		Julho 2021						
		< 665 euros	= 665 euros	> 665 < 705 euros	= 705 euros	> 705 < 750 euros	= 750 euros	> 750 euros
Julho 2020	< 635 euros	63,5%	17,4%	6,8%	0,2%	2,3%	0,9%	8,9%
	= 635 euros	2,1%	77,6%	9,5%	0,1%	2,2%	1,2%	7,3%
	> 635 < 665 euros	1,7%	44,2%	42,0%	0,3%	4,7%	1,1%	5,9%
	= 665 euros	0,6%	18,1%	56,8%	2,0%	13,0%	1,3%	8,2%
	> 665 < 705 euros	0,6%	3,1%	47,2%	1,2%	28,2%	3,9%	15,9%
	= 705 euros	0,4%	0,9%	0,6%	8,1%	79,7%	1,2%	9,2%
	> 705 < 750 euros	0,5%	3,2%	3,5%	0,1%	44,4%	4,6%	43,7%
	= 750 euros	0,6%	1,7%	1,0%	0,0%	0,7%	56,4%	39,6%
	> 750 euros	0,2%	0,7%	0,5%	0,0%	0,8%	0,2%	97,7%

Fonte: II, Declaração de Remunerações (data de referência: julho de 2021). Cálculos GEP.

Notas:

Trabalhadores com uma única remuneração base e 30 dias associados, em estabelecimentos da NUTS I Continente, presentes em julho de 2020 e julho de 2021 (comuns e não comuns)

Os trabalhadores com uma única remuneração base e 30 dias associados podem ter remunerações base associadas a um número de dias diferente de 30 (não consideradas)

Os dados apurados sugerem ainda que a margem de progressão salarial pode nalgumas circunstâncias ser mais acentuada em contexto de mobilidade no mercado de trabalho, ou seja, que a mudança de emprego²⁰ pode estar associada a uma maior probabilidade de progressão salarial.

Com efeito, entre os trabalhadores que mudaram de empresa ou de estabelecimento dentro da empresa entre julho de 2020 e julho de 2021, 40,7 % dos que recebiam a RMMG de 2020 (635 euros) passaram a receber acima da RMMG de 2021 (665 euros), o que compara com uma proporção de apenas 17,9 % entre os trabalhadores que permaneceram na mesma empresa ou no mesmo estabelecimento dentro da empresa.

Todavia, a tendência é distinta quando se consideram os trabalhadores que recebiam acima da RMMG de 2020 e mudaram de posto de trabalho: neste caso, a proporção de trabalhadores que viu a sua remuneração aumentar para escalão acima da RMMG de 2021 (85,4 %) é ligeiramente mais baixa do que a observada entre os trabalhadores que se mantiveram no mesmo posto (92,8 %).

Assim, pese embora os dados apurados levem a concluir que a atualização da RMMG desloca a maioria dos trabalhadores que tinham remunerações até ao valor da RMMG para o novo limiar, e apesar de o *efeito de arrastamento* ser moderado nos escalões não imediatamente acima da RMMG, existem sinais de relativo dinamismo e margem de progressão salarial no mercado, ainda que com frequência relativamente limitada e associada em alguma medida às situações de mobilidade laboral (que, conforme indicado acima, têm uma expressão reduzida no universo em estudo).

Tabela 14 – Pessoas empregadas (TCO e MOE) presentes em 2020 e em 2021 e no mesmo posto de trabalho por escalão de remuneração | Continente (% em linha)

		Julho 2021						
		< 665 euros	= 665 euros	> 665 < 705 euros	= 705 euros	> 705 < 750 euros	= 750 euros	> 750 euros
Julho 2020	< 635 euros	69,4%	15,1%	5,8%	0,2%	2,1%	0,6%	6,9%
	= 635 euros	1,9%	80,2%	8,8%	0,1%	2,0%	1,0%	6,1%
	> 635 < 665 euros	1,6%	44,4%	43,5%	0,3%	4,7%	1,0%	4,7%
	= 665 euros	0,5%	17,1%	58,7%	2,1%	13,4%	1,2%	7,1%
	> 665 < 705 euros	0,4%	1,6%	49,4%	1,2%	29,2%	3,8%	14,3%
	= 705 euros	0,4%	0,1%	0,3%	8,2%	81,4%	1,1%	8,5%
	> 705 < 750 euros	0,4%	2,0%	2,9%	0,1%	46,7%	4,6%	43,4%
	= 750 euros	0,4%	0,4%	0,2%	0,0%	0,4%	60,3%	38,3%
	> 750 euros	0,1%	0,3%	0,3%	0,0%	0,7%	0,1%	98,4%

Fonte: II, Declaração de Remunerações (data de referência: julho de 2021). Cálculos GEP.

Notas:

Trabalhadores com uma única remuneração base e 30 dias associados, em estabelecimentos da NUTS I Continente, presentes em julho de 2020 e julho de 2021 e que não mudaram de empresa nem de estabelecimento dentro da mesma empresa

Os trabalhadores com uma única remuneração base e 30 dias associados podem ter remunerações base associadas a um número de dias diferente de 30 (não consideradas)

²⁰ Simplificação, por facilidade de leitura, da referência feita anteriormente à mudança de empresa ou de estabelecimento dentro da mesma empresa.

Tabela 15 – Pessoas empregadas (TCO e MOE) presentes em 2020 e em 2021, mas em posto de trabalho distinto por escalão de remuneração | Continente (% em linha)

		Julho 2021						
		< 665 euros	= 665 euros	> 665 < 705 euros	= 705 euros	> 705 < 750 euros	= 750 euros	> 750 euros
Julho 2020	< 635 euros	22,4%	33,9%	13,9%	0,2%	3,5%	2,5%	23,6%
	= 635 euros	4,1%	55,2%	15,5%	0,2%	4,1%	2,9%	18,0%
	> 635 < 665 euros	3,4%	42,7%	26,9%	0,5%	4,9%	3,1%	18,5%
	= 665 euros	1,8%	33,3%	28,6%	0,9%	7,4%	3,0%	25,0%
	> 665 < 705 euros	2,1%	18,2%	25,1%	0,3%	17,6%	4,8%	31,8%
	= 705 euros	1,6%	25,0%	10,2%	4,1%	24,6%	5,3%	29,1%
	> 705 < 750 euros	2,1%	16,6%	10,1%	0,1%	19,1%	5,2%	47,0%
	= 750 euros	1,9%	13,3%	8,3%	0,2%	4,0%	21,7%	50,6%
	> 750 euros	1,0%	4,6%	2,5%	0,0%	1,9%	1,1%	88,9%

Fonte: II, Declaração de Remunerações (data de referência: julho de 2021). Cálculos GEP.

Notas:

Trabalhadores com uma única remuneração base e 30 dias associados, em estabelecimentos da NUTS I Continente, presentes em julho de 2020 e julho de 2021 mas que mudaram de empresa ou de estabelecimento dentro da mesma empresa

Os trabalhadores com uma única remuneração base e 30 dias associados podem ter remunerações base associadas a um número de dias diferente de 30 (não consideradas)

4. Comparações com a União Europeia

Em 1 de janeiro de 2021, 21 dos 27 Estados-Membros (EM) da UE dispunham de salário mínimo estatutário. A esta altura, os únicos EM que não têm salário mínimo estatutário são a Dinamarca, a Itália, o Chipre, a Áustria, a Finlândia e a Suécia.

O EM que apresenta, em 2021, o salário mínimo mais elevado do espaço da UE, tanto em Euros como em paridades de poder de compra (PPS), é o Luxemburgo. Portugal encontra-se em 10.º ou em 13.º lugar da tabela, consoante se considere o valor em Euros ou em PPS, respetivamente (em 2015, Portugal estava em 11.º lugar quer se considerasse o valor em Euros ou em PPS).

Tabela 16 - Salários mínimos nos países da União Europeia entre 2015 e 2021

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
	€	PPS												
Alemanha	1.444,0	1.348,9	1.444,0	1.347,5	1.506,0	1.413,1	1.506,0	1.420,1	1.561,0	1.454,5	1.544,0	1.426,8	1.577,0	1.457,3
Bélgica	1.501,8	1.350,4	1.516,9	1.337,5	1.547,3	1.353,7	1.562,6	1.364,7	1.593,8	1.384,4	1.609,8	1.397,4	1.625,7	1.411,3
Bulgária	189,2	380,4	214,8	432,1	235,2	459,3	260,8	504,1	286,3	536,9	311,9	559,4	332,3	596,1
Croácia	397,3	586,7	411,5	603,9	437,7	633,8	464,0	657,6	506,4	710,5	546,1	775,7	565,0	811,5
Eslováquia	380,0	537,6	405,0	519,3	435,0	527,8	480,0	570,0	520,0	602,1	580,0	656,8	623,0	705,5
Eslovénia	790,7	919,1	790,7	909,2	805,0	929,9	842,8	967,8	886,6	1.019,7	940,6	1.086,8	1.024,2	1.183,5
Espanha	756,7	797,6	764,4	801,3	825,7	871,3	858,6	890,1	1.050,0	1.090,7	1.108,3	1.160,0	1.108,3	1.160,0
Estónia	390,0	503,1	430,0	545,4	470,0	581,1	500,0	599,3	540,0	633,0	584,0	698,7	584,0	698,7
França	1.457,5	1.300,6	1.466,6	1.303,7	1.480,3	1.309,3	1.498,5	1.316,9	1.521,2	1.341,2	1.539,4	1.349,6	1.554,6	1.362,9
Grécia	683,8	775,1	683,8	779,5	683,8	786,5	683,8	789,4	721,0	835,6	758,3	883,7	758,3	883,7
Holanda	1.504,8	1.317,9	1.530,9	1.320,6	1.558,5	1.357,4	1.586,1	1.388,8	1.625,7	1.393,9	1.666,8	1.431,3	1.692,9	1.453,7
Hungria	333,1	551,9	350,7	570,8	412,1	625,4	431,6	656,3	462,5	685,9	469,3	711,8	459,2	725,9
Irlanda	1.461,9	1.138,5	1.546,4	1.194,8	1.563,3	1.188,1	1.614,0	1.203,2	1.656,2	1.223,1	1.681,6	1.235,9	1.723,8	1.267,0
Letónia	360,0	492,0	370,0	496,6	380,0	507,0	430,0	561,0	430,0	552,5	430,0	562,0	500,0	653,5
Lituânia	312,5	487,1	365,0	560,2	380,0	575,1	400,0	593,3	555,0	809,2	607,0	879,7	642,0	930,4
Luxemburgo	1.923,0	1.531,4	1.923,0	1.502,8	1.998,6	1.551,5	1.998,6	1.537,0	2.089,8	1.583,7	2.142,0	1.575,1	2.201,9	1.619,2
Malta	720,5	858,2	728,0	860,5	735,6	852,3	747,5	867,5	762,0	880,2	777,1	881,5	784,7	890,1
Polónia	413,5	725,7	425,5	757,7	463,4	799,2	491,5	827,7	526,3	871,5	597,1	986,1	616,8	1.062,0
Portugal	589,2	681,1	618,3	707,6	649,8	730,5	676,7	768,1	700,0	799,5	740,8	832,8	775,8	872,1
Rep. Checa	334,6	504,5	365,6	536,0	413,5	592,4	473,3	643,7	521,8	692,6	560,3	729,6	587,8	759,6
Roménia	226,1	413,0	254,2	475,9	297,0	539,7	407,7	732,5	442,7	793,5	463,5	836,6	462,4	849,8

Fonte: Eurostat

Nota: os valores dos salários mínimos são mensais.

Considerando os valores em Euros, observam-se aumentos distintos entre os vários Estados-Membros da UE, entre 2015 e 2021, tendo a Lituânia (+105,4 %) e a Roménia (+104,5 %) registado os aumentos mais expressivos e tendo a Bélgica (+8,2 %) e a França (+6,7 %) registado os aumentos mais contidos. Portugal registou o 12.º maior aumento do salário mínimo neste período (+31,7 %).

Tabela 17 - Variações anuais dos salários mínimos (Euros e %) nos países da União Europeia entre 2015 e 2021

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
Alemanha	-	-	0,0	0,0%	62,0	4,3%	0,0	0,0%	55,0	3,7%	-17,0	-1,1%	33,0	2,1%
Bélgica	0,0	0,0%	15,1	1,0%	30,4	2,0%	15,3	1,0%	31,2	2,0%	16,0	1,0%	16,0	1,0%
Bulgária	15,3	8,8%	25,6	13,5%	20,5	9,5%	25,6	10,9%	25,6	9,8%	25,6	8,9%	20,5	6,6%
Croácia	0,3	0,1%	14,2	3,6%	26,3	6,4%	26,3	6,0%	42,4	9,1%	39,7	7,8%	19,0	3,5%
Eslováquia	28,0	8,0%	25,0	6,6%	30,0	7,4%	45,0	10,3%	40,0	8,3%	60,0	11,5%	43,0	7,4%
Eslovénia	1,6	0,2%	0,0	0,0%	14,2	1,8%	37,8	4,7%	43,8	5,2%	54,0	6,1%	83,7	8,9%
Espanha	3,9	0,5%	7,7	1,0%	61,3	8,0%	32,9	4,0%	191,5	22,3%	58,3	5,6%	0,0	0,0%
Estónia	35,0	9,9%	40,0	10,3%	40,0	9,3%	30,0	6,4%	40,0	8,0%	44,0	8,1%	0,0	0,0%
França	12,1	0,8%	9,1	0,6%	13,7	0,9%	18,2	1,2%	22,8	1,5%	18,2	1,2%	15,2	1,0%
Grécia	0,0	0,0%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	37,3	5,5%	37,3	5,2%	0,0	0,0%
Holanda	14,4	1,0%	26,1	1,7%	27,6	1,8%	27,6	1,8%	39,6	2,5%	41,1	2,5%	26,1	1,6%
Hungria	-1,8	-0,6%	17,6	5,3%	61,4	17,5%	19,5	4,7%	30,9	7,2%	6,8	1,5%	-10,1	-2,1%
Irlanda	0,0	0,0%	84,5	5,8%	16,9	1,1%	50,7	3,2%	42,3	2,6%	25,4	1,5%	42,2	2,5%
Letónia	40,0	12,5%	10,0	2,8%	10,0	2,7%	50,0	13,2%	0,0	0,0%	0,0	0,0%	70,0	16,3%
Lituânia	22,9	7,9%	52,5	16,8%	15,0	4,1%	20,0	5,3%	155,0	38,8%	52,0	9,4%	35,0	5,8%
Luxemburgo	1,9	0,1%	0,0	0,0%	75,6	3,9%	0,0	0,0%	91,2	4,6%	52,2	2,5%	59,9	2,8%
Malta	2,5	0,3%	7,6	1,1%	7,6	1,0%	11,9	1,6%	14,4	1,9%	15,1	2,0%	7,6	1,0%
Polónia	9,3	2,3%	11,9	2,9%	37,9	8,9%	28,1	6,1%	34,8	7,1%	70,9	13,5%	19,6	3,3%
Portugal	23,3	4,1%	29,2	4,9%	31,5	5,1%	26,8	4,1%	23,3	3,4%	40,8	5,8%	35,0	4,7%
Rep. Checa	24,9	8,0%	31,0	9,3%	47,9	13,1%	59,8	14,5%	48,5	10,2%	38,5	7,4%	27,5	4,9%
Roménia	28,4	14,4%	28,1	12,4%	42,7	16,8%	110,7	37,3%	35,0	8,6%	20,8	4,7%	-1,1	-0,2%

Fonte: Eurostat

Nota: os valores dos salários mínimos são mensais.

Já considerando os valores em PPS, os maiores aumentos foram observados na Roménia (+105,8 %) e na Lituânia (+91,0 %) e sendo neste caso os menores aumentos observados na Bélgica (+4,5 %) e em Malta (+3,7 %). Tendo em conta os valores em PPS, Portugal registou o 13.º maior aumento do salário mínimo neste período (+28,0 %).

Tabela 18 - Variações anuais dos salários mínimos (PPS), nos países da União Europeia entre 2015 e 2021 (valor absoluto e %)

	2015		2016		2017		2018		2019		2020		2021	
Alemanha	-	-	-1,5	-0,1%	65,7	4,9%	6,9	0,5%	34,4	2,4%	-27,7	-1,9%	30,5	2,1%
Bélgica	0,5	0,0%	-12,9	-1,0%	16,1	1,2%	11,0	0,8%	19,7	1,4%	13,1	0,9%	13,8	1,0%
Bulgária	28,2	8,0%	51,7	13,6%	27,2	6,3%	44,8	9,8%	32,8	6,5%	22,5	4,2%	36,7	6,6%
Croácia	9,6	1,7%	17,2	2,9%	29,9	4,9%	23,8	3,8%	52,9	8,0%	65,2	9,2%	35,8	4,6%
Eslováquia	38,4	7,7%	-18,3	-3,4%	8,5	1,6%	42,2	8,0%	32,2	5,6%	54,7	9,1%	48,7	7,4%
Eslovénia	3,5	0,4%	-9,9	-1,1%	20,7	2,3%	37,9	4,1%	51,9	5,4%	67,1	6,6%	96,7	8,9%
Espanha	15,7	2,0%	3,7	0,5%	70,0	8,7%	18,8	2,2%	200,6	22,5%	69,3	6,4%	0,0	0,0%
Estónia	45,0	9,8%	42,4	8,4%	35,7	6,5%	18,2	3,1%	33,7	5,6%	65,7	10,4%	0,0	0,0%
França	0,8	0,1%	3,1	0,2%	5,6	0,4%	7,6	0,6%	24,3	1,8%	8,4	0,6%	13,3	1,0%
Grécia	4,6	0,6%	4,4	0,6%	7,1	0,9%	2,9	0,4%	46,2	5,9%	48,1	5,8%	0,0	0,0%
Holanda	11,4	0,9%	2,7	0,2%	36,9	2,8%	31,4	2,3%	5,1	0,4%	37,4	2,7%	22,4	1,6%
Hungria	6,5	1,2%	19,0	3,4%	54,6	9,6%	30,9	4,9%	29,5	4,5%	25,9	3,8%	14,1	2,0%
Irlanda	-3,3	-0,3%	56,3	4,9%	-6,7	-0,6%	15,1	1,3%	19,9	1,7%	12,8	1,0%	31,1	2,5%
Letónia	57,9	13,3%	4,6	0,9%	10,4	2,1%	54,0	10,7%	-8,5	-1,5%	9,5	1,7%	91,5	16,3%
Lituânia	39,3	8,8%	73,1	15,0%	14,9	2,7%	18,2	3,2%	215,9	36,4%	70,5	8,7%	50,7	5,8%
Luxemburgo	5,7	0,4%	-28,6	-1,9%	48,7	3,2%	-14,5	-0,9%	46,7	3,0%	-8,6	-0,5%	44,1	2,8%
Malta	3,4	0,4%	2,2	0,3%	-8,2	-1,0%	15,3	1,8%	12,6	1,5%	1,3	0,1%	8,6	1,0%
Polónia	34,8	5,0%	32,0	4,4%	41,5	5,5%	28,5	3,6%	43,8	5,3%	114,7	13,2%	75,9	7,7%
Portugal	25,7	3,9%	26,5	3,9%	22,8	3,2%	37,7	5,2%	31,4	4,1%	33,3	4,2%	39,3	4,7%
Rep. Checa	32,8	7,0%	31,5	6,2%	56,4	10,5%	51,4	8,7%	48,9	7,6%	37,0	5,3%	30,0	4,1%
Roménia	54,9	15,3%	62,9	15,2%	63,7	13,4%	192,9	35,7%	61,0	8,3%	43,1	5,4%	13,1	1,6%

Fonte: Eurostat

Nota: os valores dos salários mínimos são mensais.

Já entre 2019 e 2020, 19 dos 21 EM com salário mínimo nacional procederam à atualização do respetivo valor.

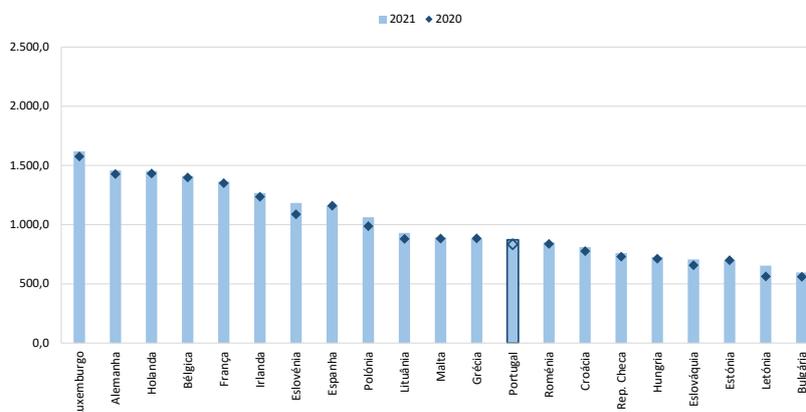
Em Portugal, considerando os valores em Euros, o salário mínimo aumentou por 5,8 % entre 2019 e 2020, registando o 9.º maior aumento da UE. Já considerando os valores em PPS, o salário mínimo nacional aumentou por 4,2 %, ficando neste caso abaixo da média dos países da UE (-0,4 p.p.) e tratando-se do 12.º maior aumento do conjunto de países considerado.

Já entre 2020 e 2021, 16 dos 21 os EM com salário mínimo estatutário atualizaram o respetivo salário mínimo.

Em Portugal, o salário mínimo aumentou por 4,7 % entre 2020 e 2021, quer considerando os valores em Euros, quer em PPS, acima da média da UE (+1,3 p.p. para os valores em Euros e +0,8 p.p. para os valores em PPS) e registando desta vez o 7.º maior aumento da UE, tanto em Euros como em PPS.

Todavia, apesar dos aumentos recentes do salário mínimo nacional, Portugal continua a ficar em 13.º lugar no conjunto dos EM com salário mínimo estatutário em 2021 quando considerados os valores em PPS e em 10.º quando considerados os valores em Euros.

Figura 29 - Salários mínimos na União Europeia (PPS)



Fonte: Eurostat

Nota: os valores dos salários mínimos são mensais.