

SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL 45 ANOS DEPOIS

**BALANÇO E PERSPETIVAS
ATUAIS SOBRE EMPREGO E
SALÁRIOS EM PORTUGAL**

J U L H O D E 2 0 1 9

SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL - 45 ANOS DEPOIS
BALANÇO E PERSPETIVAS ATUAIS SOBRE EMPREGO E
SALÁRIOS EM PORTUGAL

JULHO DE 2019

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP),
Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), 2019

Salário Mínimo Nacional
45 Anos Depois
Balanco e Perspetivas Atuais Sobre Emprego e Salários em Portugal

Primeira edição: julho de 2019

Tiragem: 150 exemplares

ISBN: 978-972-704-427-6

Depósito legal: 459251/19

Design e paginação: Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação (DSATD)

Execução gráfica: Empresa Diário do Porto, Lda.

Direção de Serviços de Apoio Técnico e Documentação (DSATD)
Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP)

Praça de Londres, 2, 5.º

1049-056 Lisboa

Tel.: (+351) 211 155 100

E-mail: gep.cid@gep.mtsss.gov.pt

Página: www.gep.mtsss.gov.pt

Reservados todos os direitos para a língua portuguesa, de acordo com a legislação em vigor, por MTSSS/GEP

ÍNDICE

Introdução	4
Nota histórica	6
1. Enquadramento macroeconómico e mercado de trabalho	11
1.1. PIB, Emprego e Desemprego	11
1.2. Salários e remunerações	14
1.3. Pobreza, exclusão social e desigualdades	19
1.3.1. Pobreza e exclusão social	19
1.3.2. Desigualdades salariais.....	20
2. Salário Mínimo Nacional	23
2.1. Enquadramento Europeu	23
2.2. Evolução nominal e real do salário mínimo nacional.....	25
2.3. Salários convencionais.....	27
2.4. Trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional	28
2.5. Caracterização dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional.....	34
3. Transições em torno do Salário Mínimo Nacional	38
Ficha Técnica	39
Outras Publicações	41

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1. Evolução da remuneração mensal de base e ganho em Portugal, 2011-2017.....	15
Tabela 2. Variação salarial média dos trabalhadores que permaneceram empregados entre outubro de 2017 e outubro de 2018 e entre outubro de 2018 e abril de 2019	17
Tabela 3. Medidas de desigualdade salarial em Portugal Continental, 2016-2019	20
Tabela 4. Índice de Kaitz: Proporção do Salário Mínimo no Ganho Médio e Mediano	22
Tabela 5. Salário mínimo nos diferentes Estados-membros da União Europeia, 2019	24
Tabela 6. Salário mínimo em Euros e PPC, em alguns países da União Europeia, 2009-2019.....	25
Tabela 7. Trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional, 2016-2018 (%)	30
Tabela 8. Distribuição dos trabalhadores por escalão de remuneração em Portugal Continental, 2010-2019	32
Tabela 9. Peso relativo da remuneração base dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional em Portugal Continental, 2010-2019	34
Tabela 10. Transições entre escalões de remuneração base em outubro de 2018 e abril de 2019 em Portugal Continental	38

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Acordos de Concertação Social com referência ao Salário Mínimo Nacional.....	8
Figura 2. Evolução do salário mínimo nacional em Portugal Continental, 1974-2019	10
Figura 3. Variações homólogas do PIB, Emprego e Desemprego em Portugal, 2012-2019 (%)	12
Figura 4. Variações homólogas do emprego em Portugal, 2011-2019 (%).....	12
Figura 5. Variações homólogas do emprego em Portugal Continental, 2011-2019 (%)	13
Figura 6. Variações homólogas do emprego em Portugal Continental, por grupo etário, 2011-2019 (%).....	13
Figura 7. Evolução das remunerações e do peso relativo das remunerações no PIB em Portugal, 2000-2019	14
Figura 8. Evolução da remuneração média de base mensal em Portugal, 2010-2019	15
Figura 9. Variação da remuneração média de base mensal Portugal	16
Figura 10. Diferença salarial dos trabalhadores que permaneceram no mesmo posto de trabalho entre outubro de 2018 e abril de 2019	17
Figura 11. Variação salarial dos trabalhadores que permaneceram empregados entre outubro de 2017 e outubro de 2018.....	18
Figura 12. Variação salarial dos trabalhadores que permaneceram empregados entre outubro de 2018 e abril de 2019	18
Figura 13. Taxa de risco de pobreza após transferências sociais segundo a condição perante o trabalho em Portugal, 2011-2017	19
Figura 14. Montantes e evolução nominal e real do salário mínimo nacional em Portugal Continental, 2010-2019.....	26
Figura 15. Alterações nominais e reais dos salários mínimos em alguns países da UE (2018-2019).....	27
Figura 16. Variação nominal média intertabelas anualizada, 2008-2018	28
Figura 17. Trabalhadores a tempo completo abrangidos pelo salário mínimo nacional, 2010-2018 (%)	29
Figura 18. Evolução do salário mínimo nacional (RMMG) e do número de trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional (Pessoas com RMMG) em Portugal Continental, 2010-2019	31
Figura 19. Evolução do emprego com remuneração igual ao salário mínimo nacional em Portugal Continental, por grupo etário (%)	31
Figura 20. Variação do emprego total e do emprego com salário equivalente à RMMG em Portugal Continental, média de janeiro a abril, 2010-2019.....	33
Figura 21. Distribuição dos trabalhadores por sexo no emprego total e no escalão equivalente ao salário mínimo nacional em Portugal Continental, 2016-2019 (%)	35
Figura 22. Distribuição dos trabalhadores por por nível de escolaridade no emprego total e no escalão equivalente ao salário mínimo nacional em Portugal Continental, 2016-2019 (%).....	36
Figura 23. Segmentos com maior proporção de trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional em Portugal Continental, 2018-2019	37

INTRODUÇÃO

A presente publicação apresenta uma visão global sobre o período de atualização mais recente da *Retribuição Mínima Mensal Garantida* (RMMG), integrando, numa abordagem mais alargada sobre a situação e evolução recente do mercado de trabalho, a análise dos impactos associados ao aumento da RMMG, entre 2015 e 2019 – de € 505 para € 600.

Esta trajetória de atualização da RMMG, prevista no Programa do XXI Governo Constitucional, ocorreu em diálogo permanente com os Parceiros Sociais com assento na *Comissão Permanente de Concertação Social* (CPCS), tendo sido também objeto de monitorização regular, com base nos Relatórios de Acompanhamento produzidos pelo *Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social* (GEP-MTSSS).

Neste período foram produzidos, apresentados e discutidos dez relatórios de acompanhamento dos impactos da atualização da RMMG, que constituíram uma base para a construção de consensos no seio da CPCS e que vieram também contribuir para o aprofundamento das análises externas sobre a política de atualização do *Salário Mínimo Nacional* (SMN) em Portugal, nomeadamente no âmbito do Semestre Europeu, mas também no âmbito de outros estudos recentes sobre o mercado de trabalho português, nomeadamente no relatório *Trabalho Digno em Portugal 2008-2018: da crise à recuperação*, da *Organização Internacional do Trabalho* (OIT).

É neste contexto que, no ano em que se assinala o 45.º aniversário da fixação, pela primeira vez, do salário mínimo em Portugal, o GEP-MTSSS publica o ***Salário Mínimo Nacional - 45 anos depois: Balanço e perspetivas atuais sobre emprego e salários em Portugal***.

Esta publicação pretende ainda destacar o potencial da utilização de informação estatística e administrativa no apoio à tomada de decisão e ao mesmo tempo trazer, uma demonstração prática do papel determinante que a informação administrativa tem no acompanhamento e avaliação das políticas públicas.

O documento agora apresentado resume historicamente a evolução do salário mínimo e introduz uma breve apresentação sobre o contexto macroeconómico, disponibilizando posteriormente uma análise mais detalhada sobre a dimensão e o perfil dos trabalhadores abrangidos pela RMMG, em especial nos anos mais recentes.

O *primeiro capítulo* apresenta a evolução dos principais indicadores associados ao mercado de trabalho, incorporando, além da informação estatística disponibilizada pelo *Instituto Nacional de Estatística* (INE), elementos sobre o comportamento do emprego e dos salários produzidos pelo GEP-MTSSS a partir de dados administrativos e de inquéritos.

É ainda feita uma síntese nos domínios da pobreza e exclusão social e das desigualdades salariais, com particular atenção às variações na exposição dos trabalhadores ao risco de pobreza e às mudanças nos padrões de distribuição das remunerações em Portugal, dimensões associadas à política de atualização da RMMG.

O *segundo capítulo* é inteiramente dedicado à evolução recente da RMMG, nomeadamente no impacto da sua atualização ao nível do poder de compra dos trabalhadores e também nos leques salariais, quer no conjunto da economia, quer, a uma escala intermédia, no âmbito da contratação coletiva. Este capítulo integra também elementos de avaliação do impacto da atualização da RMMG na estrutura do emprego e dos salários, permitindo analisar a evolução ao longo do tempo da incidência do salário mínimo nos

trabalhadores e na massa salarial, e inclui também uma caracterização dos trabalhadores abrangidos pela RMMG.

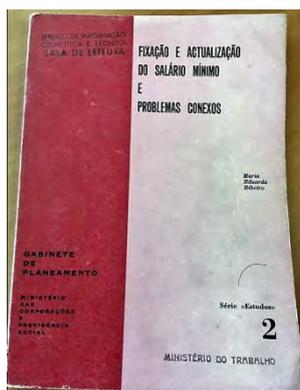
No *terceiro capítulo* analisam-se as transições salariais em torno da RMMG, numa abordagem que pretende sintetizar os efeitos da atualização da RMMG na distribuição dos trabalhadores nos escalões de remuneração próximos do salário mínimo.

Posteriormente à publicação deste relatório, o GEP apresentará com regularidade no Boletim Estatístico mensal alguns dos indicadores estatísticos mais relevantes, tendo em conta as sugestões que foram sendo realçadas pelos Parceiros Sociais em sede de CPCS, bem como reflexões no seio do Conselho Superior de Estatística e apontamentos que surgirão no âmbito das habituais solicitações de investigadores e da Academia.

NOTA HISTÓRICA

O *Salário Mínimo Nacional* foi estabelecido em Portugal, em 1974, através do Decreto-Lei n.º 217/74, de 27 de maio, na senda da revolução de abril de 1974, tendo por base estudos que vinham a ser desenvolvidos desde o final da década de 60, essencialmente no contexto dos exercícios de planeamento económico em curso e das novas preocupações sobre as questões sociais, especialmente as ligadas à repartição do rendimento e às políticas direcionadas para a redução das desigualdades sociais.

O debate teórico sobre a temática e as experiências internacionais conhecidas nos finais dos anos 60 e início dos anos 70, em particular em França, também tiveram influência em Portugal.



Em 1971, foi publicado pelo Gabinete de Planeamento do Ministério das Corporações e da Previdência Social um estudo¹ desenvolvido por Maria Eduarda Ribeiro, intitulado ***Fixação e Atualização do Salário Mínimo e Problemas Conexos***, que procurava “estudar alguns dos principais problemas ligados ao estabelecimento de salários mínimos pelos poderes públicos” e apresentou uma tentativa de “avaliação das consequências do estabelecimento de salários mínimos sobre certas variáveis sócio-económicas, tais como, a repartição dos rendimentos, a produtividade, os preços, o emprego, etc.”.

O Decreto-Lei que introduziu o SMN refere que a medida fazia parte de um conjunto de direitos sociais que visava “(...) abrir caminho para a satisfação de justas e prementes aspirações das classes trabalhadoras e dinamizar a atividade económica”. Assim, foi decidido garantir uma remuneração mensal não inferior a 3 300\$00 (16,46 €) - igual para homens e mulheres - a todos os trabalhadores por conta de outrem com 20 e mais anos, a tempo completo, da Indústria e dos Serviços e, ainda, aos funcionários públicos. Ficavam de fora do âmbito de aplicação as forças armadas, os trabalhadores rurais e os dos serviços domésticos, bem como os jovens com menos de 20 anos e as empresas com cinco ou menos trabalhadores, quando se verificasse inviabilidade económica para a prática daquela remuneração. O montante estipulado correspondia a um pouco menos de 80% do salário médio de um trabalhador não qualificado. De acordo com o próprio diploma legal, o impacto estimado com a criação desta medida era muito significativo, prevendo-se que a decisão beneficiaria cerca de 50% da população ativa e mais de 68% dos funcionários do setor público. Referia, ainda, o mesmo diploma, que as exceções seriam de carácter temporário.

Ao longo dos anos, a medida foi sendo objeto de alterações e ajustamentos, incluindo o alargamento a novas atividades e públicos e o seu valor foi sendo revisto, na maioria dos casos, numa base anual². Neste sentido, em 1977, o Decreto-lei n.º 49-B/77, de 12 de fevereiro, fixou o SMN para os trabalhadores agrícolas permanentes (pagos ao mês) e estabeleceu que, para os trabalhadores com menos de 20 anos, seria garantido, a partir do início desse ano, um salário mínimo mensal igual a 50% do salário mínimo dos trabalhadores com idade igual ou superior a 20 anos. No ano seguinte, para além da atualização dos níveis de salário mínimo vigentes, foi criado o salário mínimo para os trabalhadores dos serviços domésticos, ainda que com um valor inferior ao das restantes atividades e foram estabelecidos dois escalões de dedução para os trabalhadores com menos de 20 anos: (1) os de idade inferior a 18 anos poderiam auferir 50% do SMN e (2) os praticantes e aprendizes de idade igual ou superior a 18 anos e inferior a 20 anos poderiam auferir 75% daquele salário mínimo (Decreto-lei n.º 113/78, de 29 de maio).

¹ Finalizado em dezembro de 1969.

² Ao longo da sua história, o SMN não foi objeto de atualização em 1976, 1982, 2000, 2012, 2013 e 2015.

Uma década mais tarde, viria a ser assumido o compromisso, prosseguido nos anos seguintes, de promover a unificação do valor do salário mínimo através da aproximação do valor aplicável à agricultura ao definido para a indústria, comércio e serviços (Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de fevereiro). Também no que respeita aos trabalhadores do serviço doméstico, e desde 1987, foi iniciada uma aproximação ao valor aplicável à indústria, comércio e serviços. A partir de 1 de janeiro de 1991, o valor do SMN foi uniformizado, aplicando-se aos setores da agricultura, pecuária e silvicultura o valor definido para a indústria, comércio e serviços (Decreto-Lei n.º 14-B/91, de 9 de janeiro) e em 1998 foi proibida a discriminação salarial dos jovens na fixação do SMN (Lei n.º 45/98, de 6 de agosto). Só mais tarde, em 2004, foi alcançada e assegurada, pela primeira vez, a uniformização do SMN para o serviço doméstico com o das restantes atividades (Decreto-lei n.º 19/2004, de 20 de janeiro).

Atualmente, o SMN encontra-se regulado pelo Código do Trabalho, nos artigos 273.º e seguintes, e pela *Constituição da República Portuguesa* (CRP), que a ele se refere no seu artigo 59.º, n.º 2, quando enumera um conjunto de incumbências do Estado, entre as quais o estabelecimento e a atualização do SMN, tendo em conta, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento.

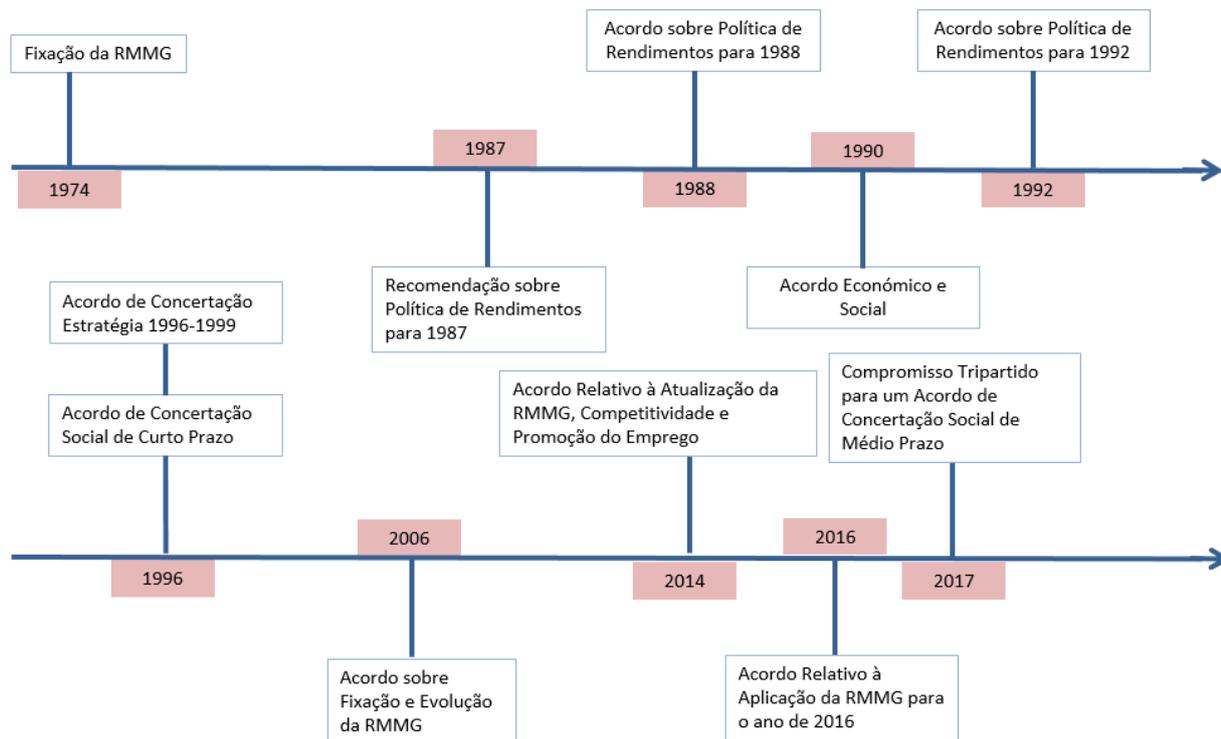
Ao longo de todo este processo, o acompanhamento e a participação alargada foi uma constante na política de atualização do SMN, tendo sido criado, em 1982, o *Grupo de Trabalho Interministerial* para acompanhamento do SMN. Este grupo de trabalho era composto por representantes de diferentes ministérios setoriais³ e produzia, anualmente, um relatório com hipóteses alternativas de atualização do valor do SMN, bem como o estudo das respetivas repercussões.

Em 1987, a revisão integral do regime jurídico do salário mínimo consagrou a intervenção consultiva do Conselho Permanente de Concertação Social, no que respeita à atualização do valor do SMN e à revisão dos valores percentuais de redução previstos no diploma. Decorrente desta revisão, o relatório do *Grupo de Trabalho Interministerial* passou a ser apresentado ao referido Conselho, dando cumprimento à obrigatoriedade de consulta aos Parceiros Sociais estabelecida pela convenção n.º 131 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foi ratificada por Portugal em 1983.

A longo destes 45 anos, desde a introdução do SMN, foram alcançados Acordos Tripartidos fundamentais nesta matéria, nomeadamente em 2006 e 2016, tendo nalguns casos o Governo e os Parceiros Sociais acordado sobre a atualização do SMN no quadro de Acordos mais vastos no âmbito da política de rendimentos, como aconteceu, por exemplo, em 1988 e em 1992, ou, em Acordos relativos à política laboral em sentido mais amplo, como foi o caso do Acordo de concertação estratégica de 1996-1999, do Acordo de 2014, relativo à atualização do SMN, competitividade e promoção do emprego ou, mais recentemente, em 2017, do Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo.

³ Ministério do Emprego e da Segurança Social, das Finanças, da Agricultura, da Economia, tendo posteriormente sido alargado às Regiões Autónomas.

Figura 1. Acordos de Concertação Social com referência ao Salário Mínimo Nacional



Fonte: Elaboração GEP, com consulta ao sítio eletrónico do Conselho Económico e Social

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

No âmbito desse acordo, foi constituída uma comissão tripartida, “composta por representantes dos parceiros sociais e do Governo, de análise e monitorização dos impactos da evolução da RMMG (...) que deverá pronunciar-se anualmente sobre a atualização da RMMG para o ano seguinte”, aprofundando os relatórios que anteriormente eram disponibilizados pelo Grupo de Trabalho Interministerial.

Este Acordo veio estabelecer a desindexação da RMMG de diferentes indicadores de despesa e receita pública, reconhecendo o valor da RMMG como um objetivo político próprio, tendo, em dezembro de 2006, pela Lei n.º 53-B/2006, de 29 de dezembro, sido criado o *Indexante dos Apoios Sociais (IAS)*, enquanto referencial determinante da fixação, cálculo e atualização dos apoios sociais e outras despesas e das receitas da administração central do Estado, das Regiões Autónomas e das autarquias locais, qualquer que seja a sua natureza, previstos em atos legislativos ou regulamentares.

Entre 2012 e até setembro de 2014, não houve qualquer aumento do salário mínimo, na sequência da assinatura do Memorando de Entendimento entre o Governo e as Instituições Internacionais. Em outubro de 2014, findas as condicionantes que levaram à não atualização da RMMG, o Executivo em funções iniciou um processo de diálogo com os Parceiros Sociais, em sede de CPCS, e o SMN foi aumentado em outubro de 2014, na sequência do Acordo relativo à atualização da RMMG, competitividade e promoção do emprego, assinado no final de setembro desse ano. O referido Acordo mencionava, ainda, a constituição de “uma comissão tripartida, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, composta por representantes dos parceiros sociais e Governo com vista à definição de critérios para a determinação das atualizações futuras da RMMG, com especial incidência na conciliação da produtividade, competitividade e política de rendimentos e preços”, que, tanto quanto foi possível apurar, nunca viria a ter lugar.

Mais tarde, o Programa do XXI Governo Constitucional viria a estabelecer que “...o reforço da concertação social deve permitir definir uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno e, em particular, garantir a revalorização do salário mínimo nacional”. Nesse sentido, tendo presente a persecução de uma política de reforço e de maior centralidade da concertação social na definição de uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno e, em particular, na garantia da revalorização do SMN, o Governo propôs aos Parceiros Sociais o aumento da RMMG de € 505 para € 530 a partir de 1 de janeiro de 2016, sem prejuízo da continuação do debate em sede de Concertação Social quanto à atualização de médio prazo da RMMG, observando, como critérios referenciais, a evolução da produtividade, a competitividade, a inflação e a situação do emprego, com o objetivo de celebrar um Acordo Tripartido para o horizonte da legislatura. Foi neste âmbito que, através do Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro, a RMMG foi fixada em € 530 euros, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016, tendo sido alcançado, a 22 de janeiro de 2016, um Acordo relativo à aplicação da RMMG em 2016, subscrito pelo Governo e pela maioria dos Parceiros Sociais com assento na CPCS.

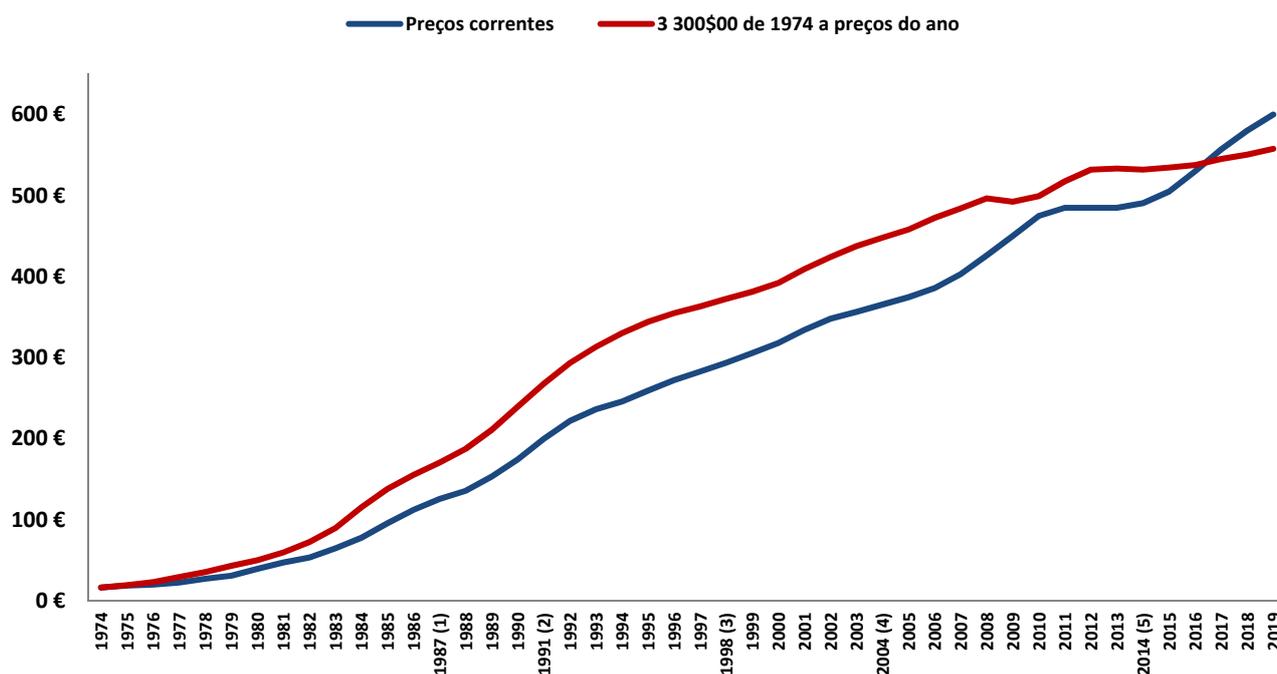
Neste Acordo, para além de acordarem num “acompanhamento regular do impacto do aumento da RMMG, no âmbito de um grupo tripartido no quadro da CPCS e com base num relatório trimestral a elaborar pelo Governo”, as partes acordaram também quanto ao desencadeamento de uma discussão tendente a “um programa de atualização de médio prazo da RMMG, observando os critérios previstos na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho, nomeadamente a evolução da produtividade e competitividade, a inflação e as necessidades dos trabalhadores e a situação do emprego, com vista à celebração de um acordo de concertação para o horizonte da legislatura”. Seria neste quadro que, em janeiro de 2017, viria a ser subscrito, em sede de CPCS, um Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo.

Foi também no quadro do Acordo de 2016 e do Compromisso de 2017 que se introduziu a prática de apresentação e discussão, em sede de Concertação Social, dos dez relatórios de acompanhamento e de monitorização que o GEP-MTSSS produziu e disponibilizou desde maio de 2016.

A figura seguinte apresenta a evolução do salário mínimo nacional entre 1974 e 2009, a preços correntes e ao valor de 3 300\$00 de 1974 a preços do ano (pela inflação nacional com rendas).



Figura 2. Evolução do salário mínimo nacional em Portugal Continental, 1974-2019



Fonte: Diários da República

Notas:

- (1) Alteração do sistema de salário mínimo e deduções para determinados grupos
- (2) Alteração do sistema de salário mínimo
- (3) Alteração do sistema de salário mínimo, proibindo a discriminação salarial dos jovens (Lei n.º 45/98 de 6 de agosto)
- (4) Equiparação entre o salário mínimo do serviço doméstico e das restantes atividades
- (5) Não houve atualização do salário mínimo até 30 de setembro

1. ENQUADRAMENTO MACROECONÓMICO E MERCADO DE TRABALHO

1.1. PIB, Emprego e Desemprego

O crescimento do *Produto Interno Bruto a preços de mercado* (PIBpm) alcançou, em 2018, os 2,1%, registando um ligeiro abrandamento face ao crescimento de 2,8% alcançado em 2017 mas permanecendo ainda assim acima dos crescimentos de 1,9% e de 2,0% observados na Área do Euro e na União Europeia (UE28), respetivamente. A desaceleração do ritmo de crescimento da economia portuguesa em 2018 decorreu essencialmente do abrandamento do crescimento do investimento e das exportações, ainda que ambas as variáveis tenham registado crescimentos acima dos 4%. Já no 1.º trimestre de 2019, o crescimento homólogo do PIBpm situou-se nos 1,8%, abaixo dos 2,3% registados no período homólogo mas acima dos 1,7% observados no 4.º trimestre de 2018.

De acordo com as previsões divulgadas por diferentes instituições nacionais e internacionais, a economia portuguesa deverá manter um ritmo de crescimento em torno dos 1,7%, tanto em 2019 como em 2020, o que compara com um crescimento médio de 2,3% observado no período entre 2016 e 2018. De acordo com as previsões, a dinâmica de crescimento do PIBpm assentará numa evolução favorável da procura interna e das exportações. De modo idêntico ao que tem vindo a acontecer, o contributo da procura interna estará associado ao crescimento do consumo privado e à dinâmica da formação bruta de capital fixo, designadamente da sua componente empresarial. O aumento do consumo privado em 2019 estará associado à evolução favorável do rendimento disponível real das famílias, refletindo tanto o crescimento do emprego, como o dos salários nominais, incluindo o aumento do SMN, bem como a melhoria das prestações sociais.

A evolução do emprego manteve-se consistente com as tendências de crescimento da economia, registando aliás um ritmo de crescimento mais acelerado do que o do PIB. De facto, de acordo com os dados do Inquérito ao Emprego (INE-IE), o crescimento do emprego em Portugal chegou aos 2,3% em 2018, o segundo crescimento mais elevado da série iniciada em 1998, ultrapassado apenas pelos 3,3% registados em 2017. Já no 1.º trimestre de 2019, o emprego cresceu 1,5% face ao período homólogo de 2018 (+73,5 mil), tendo atingido as 4 880,2 mil pessoas.

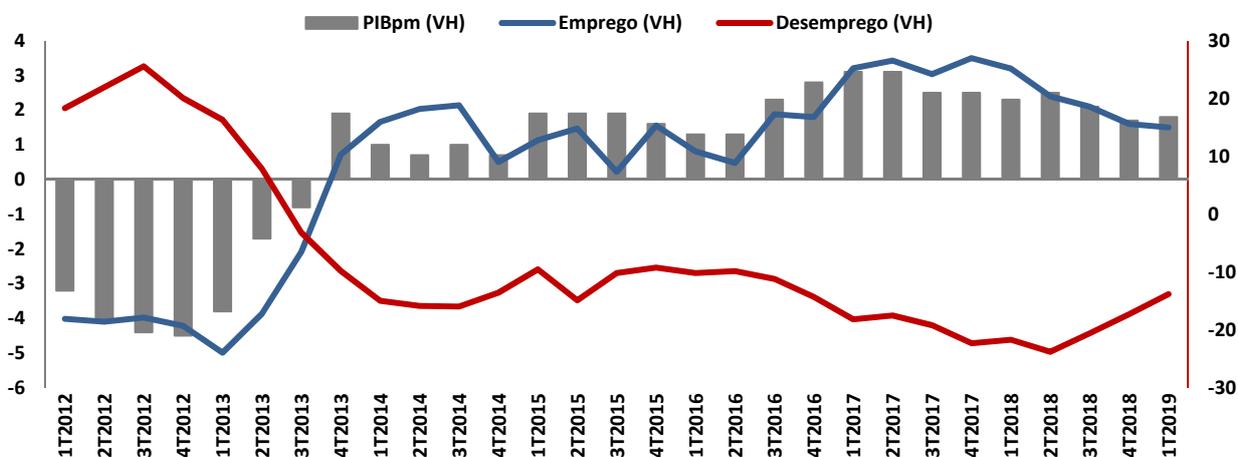
Para o ano de 2019 e seguintes, as previsões disponíveis antecipam um cenário de continuidade no crescimento do emprego, embora a um ritmo progressivamente mais moderado, traduzindo quer a fase atual do ciclo económico, quer a redução da reserva de mão-de-obra disponível. Dito isto, as previsões apontam para uma diminuição do número de desempregados em Portugal mas também para uma tendência de recuperação da população ativa, sendo que o perfil de evolução dos indicadores de subutilização do trabalho sugere a existência de margem para a integração no mercado de trabalho de pessoas que se encontram em situação de desemprego ou de inatividade.

Por sua vez, a taxa de desemprego ficou nos 7,0% em 2018, abaixo da média de 8,2% registada na Área do Euro e ligeiramente acima dos 6,8% registados na média da UE28. Já no 1.º trimestre de 2019, a taxa de desemprego desceu para os 6,8%, com um decréscimo de 1,1 p.p. face ao valor observado no mesmo trimestre de 2018.

A trajetória de redução da taxa de desemprego deverá manter-se, ainda que a um ritmo mais moderado do que o observado nos últimos anos, de acordo com as previsões conhecidas, sendo que, para 2019, o Programa de Estabilidade 2019-2023 prevê uma taxa de desemprego de 6,6%, sendo que as estimativas da

Comissão Europeia apontam para os 6,2%, prevendo—se o desemprego em Portugal se situe abaixo das médias da Área do Euro (7,5%) e da UE28 (6,5%).

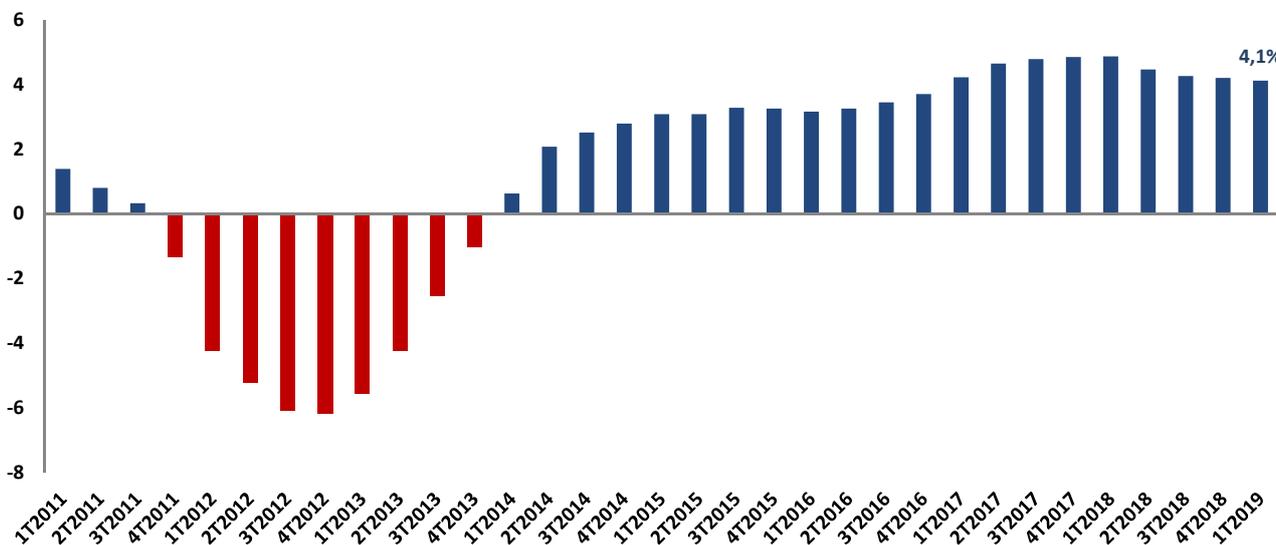
Figura 3. Variações homólogas do PIB, Emprego e Desemprego em Portugal, 2012-2019 (%)



Fonte: INE, Contas Nacionais e Inquérito ao Emprego

No mesmo sentido, de acordo com a informação mais recente⁴ apurada a partir das Declarações de Remuneração à Segurança Social (DRSS), o emprego⁵ em Portugal terá alcançado um crescimento homólogo de 4,1% no 1.º trimestre de 2019, no correspondente a mais 142,5 mil trabalhadores e perfazendo um total de 3 601,1 mil pessoas com remuneração declarada⁶ à Segurança Social.

Figura 4. Variações homólogas do emprego em Portugal, 2011-2019 (%)



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

Notas: Dados sujeitos a revisões; situação da base de dados em 1 de julho de 2019

Considerando apenas a informação referente às pessoas com remuneração permanente que trabalham em estabelecimentos do Continente, território de referência para a análise relativa aos impactos da atualização

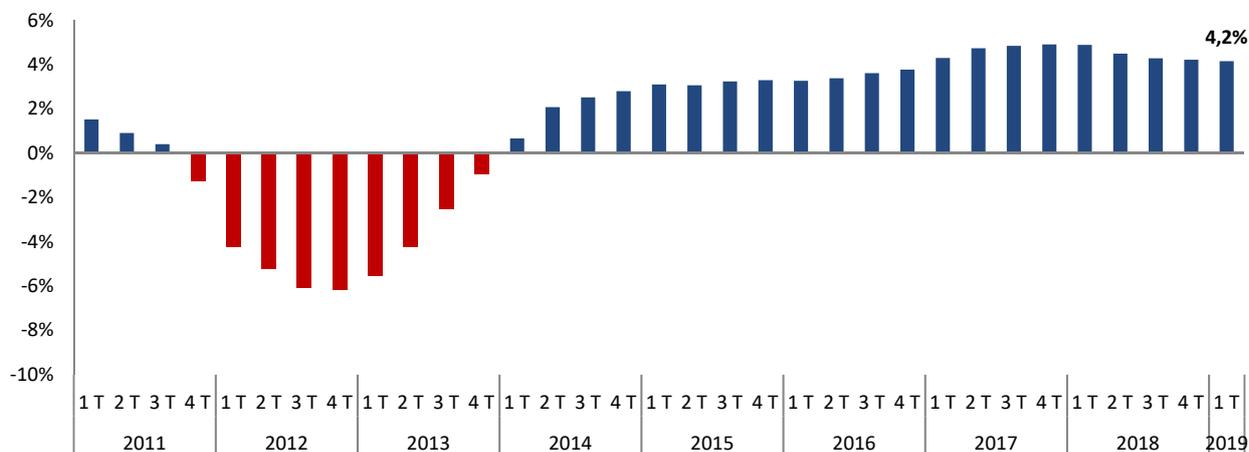
⁴ Dados sujeitos a revisão e atualização.

⁵ Na análise efetuada com base nos dados apurados a partir das DRSS, o conceito de emprego compreende os trabalhadores por conta de outrem (TCO) e os membros dos órgãos estatutários (MOE) e, neste caso concreto, todas as naturezas de remuneração.

⁶ Considerando todas as naturezas de remuneração.

do SMN ao longo dos últimos quatro anos, o crescimento homólogo do emprego chegou aos 4,2% no 1.º trimestre de 2019, fixando-se nos 4,1% para os homens e nos 4,3% para as mulheres, grupo tendencialmente sobre-representado no universo de trabalhadores abrangidos pelo SMN.

Figura 5. Variações homólogas do emprego em Portugal Continental, 2011-2019 (%)

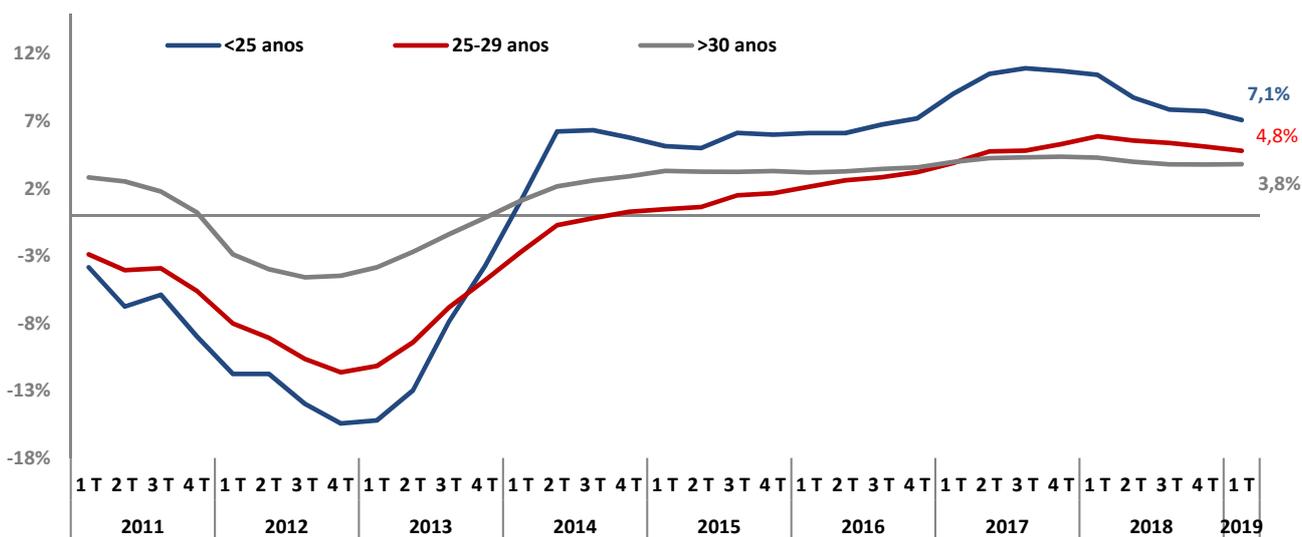


Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS)

Notas: Dados sujeitos a revisões; situação da base de dados em 1 de julho de 2019

No 1.º trimestre de 2019, e em linha com a tendência que tem vindo a observar-se nos últimos anos, o emprego dos jovens com menos de 25 anos foi o que registou um crescimento mais acentuado, alcançando os 7,1% (+17,0 mil), acompanhado pelo aumento de 4,8% do emprego das pessoas com idades compreendidas entre os 25 e os 30 (+17,4 mil) e pelo crescimento de 3,8% do emprego das pessoas com mais de 30 anos (+103,8 mil).

Figura 6. Variações homólogas do emprego em Portugal Continental, por grupo etário, 2011-2019 (%)



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

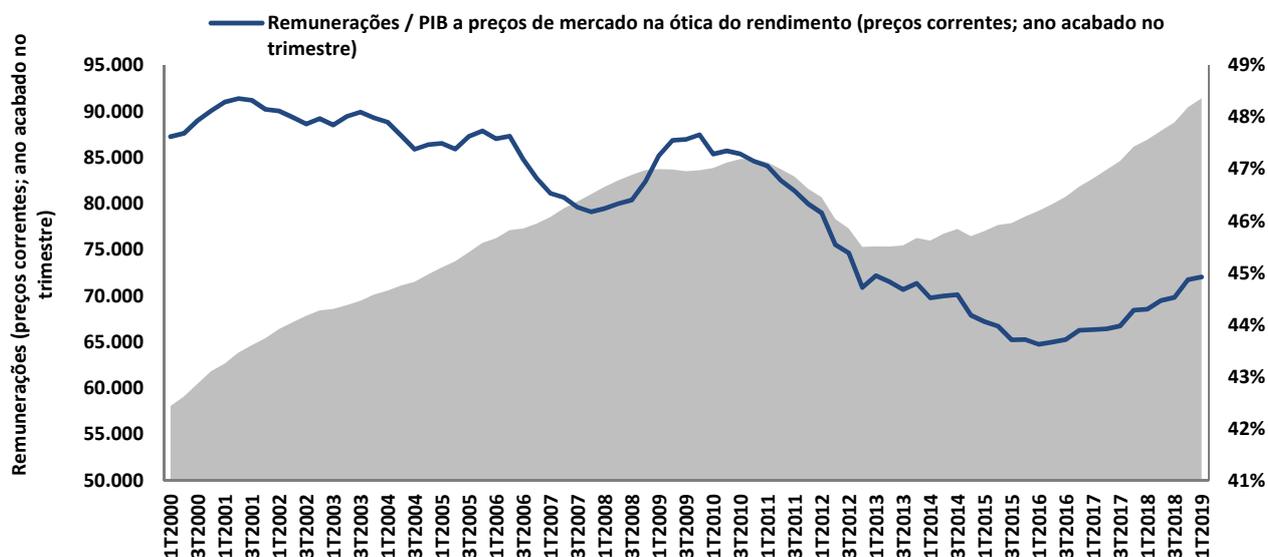
Notas: Dados sujeitos a revisões; situação da base de dados em 1 de julho de 2019

1.2. Salários e remunerações

A evolução das remunerações dos trabalhadores pode ser aferida através de indicadores distintos e de fontes diversas, nomeadamente a partir dos dados das Contas Nacionais, dos dados recolhidos no âmbito do Quadros de Pessoal⁷ e das Declarações de Remuneração à Segurança Social (DRSS).

Os dados das Contas Nacionais proporcionam uma visão de banda larga acerca da evolução dos salários em Portugal, permitindo situar o peso relativo das remunerações do trabalho no PIB desde o início do século XXI. De acordo com esta fonte, e ainda que a partir do início de 2016 este indicador tenha vindo a recuperar, aproximando-se dos 45% no 1.º trimestre de 2019 (+1,3 p.p. face ao início de 2016), é significativo que a parte do trabalho no PIB tenha decrescido de valores na ordem dos 48% no início dos anos 2000 para valores inferiores a 45% em menos de duas décadas.

Figura 7. Evolução das remunerações e do peso relativo das remunerações no PIB em Portugal, 2000-2019



Fonte: INE, Contas Nacionais

Por outro lado, a partir dos dados dos Quadros de Pessoal, cujo tratamento estatístico é elaborado pelo GEP-MTSS, é possível analisar o comportamento da remuneração média mensal dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) para o período 2011-2017. Ao longo deste período, a remuneração mensal de base teve um crescimento de 4,1%, mais elevado para as mulheres (6,5%) do que para os homens (2,7%) e o ganho médio mensal cresceu 4,5%, também com um acréscimo mais significativo para as mulheres (+6,8%) do que para os homens (+3,4%). Já a mediana da remuneração média mensal base teve um crescimento mais moderado, na ordem dos 2,8%, sendo que a mediana do ganho médio mensal, contudo, registou um crescimento mais acentuado, na ordem dos 5,9%.

⁷ Anexo A do Relatório Único.

Tabela 1. Evolução da remuneração mensal de base e ganho em Portugal, 2011-2017

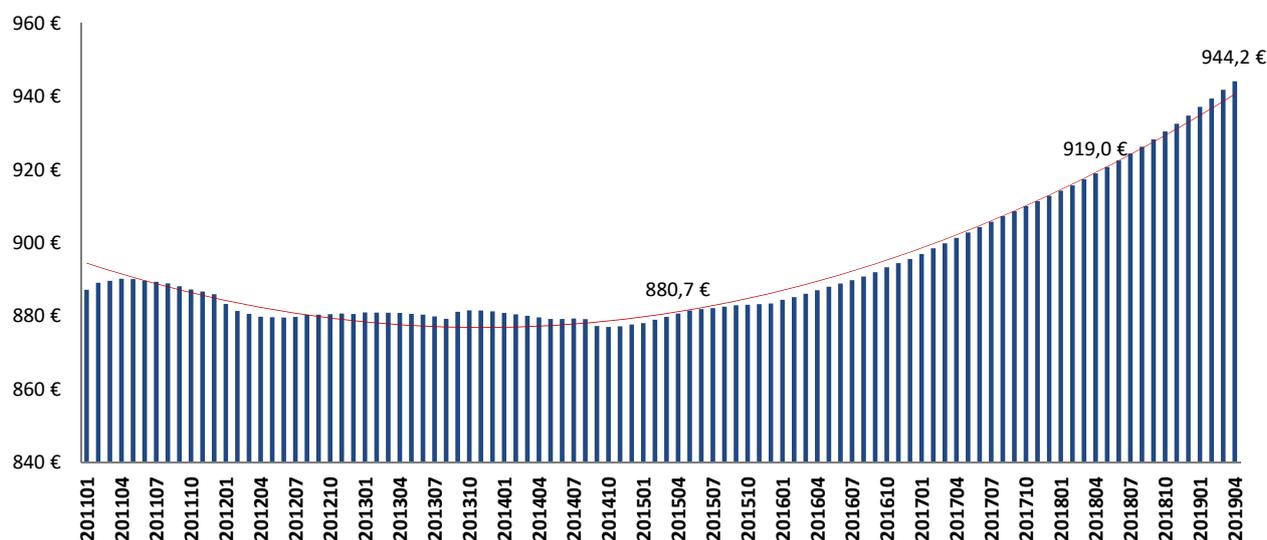
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
remuneração mensal base (euros)							
média	903,50 €	912,43 €	909,61 €	906,85 €	911,17 €	922,23 €	940,17 €
homens	981,95 €	996,57 €	990,45 €	981,65 €	986,51 €	993,96 €	1.008,67 €
mulheres	806,51 €	812,80 €	814,62 €	818,52 €	823,16 €	838,40 €	859,21 €
mediana	641,93 €	641,93 €	641,93 €	641,93 €	650,00 €	650,00 €	660,00 €
ganho mensal (euros)							
médio	1.082,26 €	1.093,20 €	1.091,30 €	1.090,56 €	1.094,13 €	1.105,57 €	1.130,79 €
homens	1.193,25 €	1.209,94 €	1.205,83 €	1.199,82 €	1.204,38 €	1.212,15 €	1.233,48 €
mulheres	945,05 €	954,95 €	956,74 €	961,56 €	965,34 €	980,99 €	1.009,42 €
mediano	775,75 €	783,30 €	785,24 €	786,50 €	789,94 €	799,67 €	822,10 €
TCO (cálculo remunerações (1) (2))	2.124.434	1.989.356	1.965.514	2.001.583	2.065.599	2.133.382	2.214.698

Fonte: GEP-MTSSS, Quadros de Pessoal

Notas: (1) (2) de entre os trabalhadores por conta de outra de outrem (TCO) a tempo completo, que auferiam remuneração completa no período de referência (outubro), considerados para o cálculo da remuneração base e ganho mensais, médias e medianas.

Por sua vez, os dados apurados a partir das DRSS permitem analisar a evolução das remunerações dos trabalhadores com remuneração declarada⁸ à Segurança Social, sendo que, neste âmbito, se considera o período temporal compreendido entre janeiro de 2010 e abril de 2019.

A análise desta série aponta para uma tendência de progressiva melhoria das remunerações a partir do 1.º trimestre de 2015, que viria a intensificar-se ao longo dos anos seguintes, atingindo um valor máximo de € 944,2 em abril de 2019, o que configura um acréscimo de 2,7% a comparação com o mesmo mês de 2018.

Figura 8. Evolução da remuneração média de base mensal em Portugal, 2010-2019

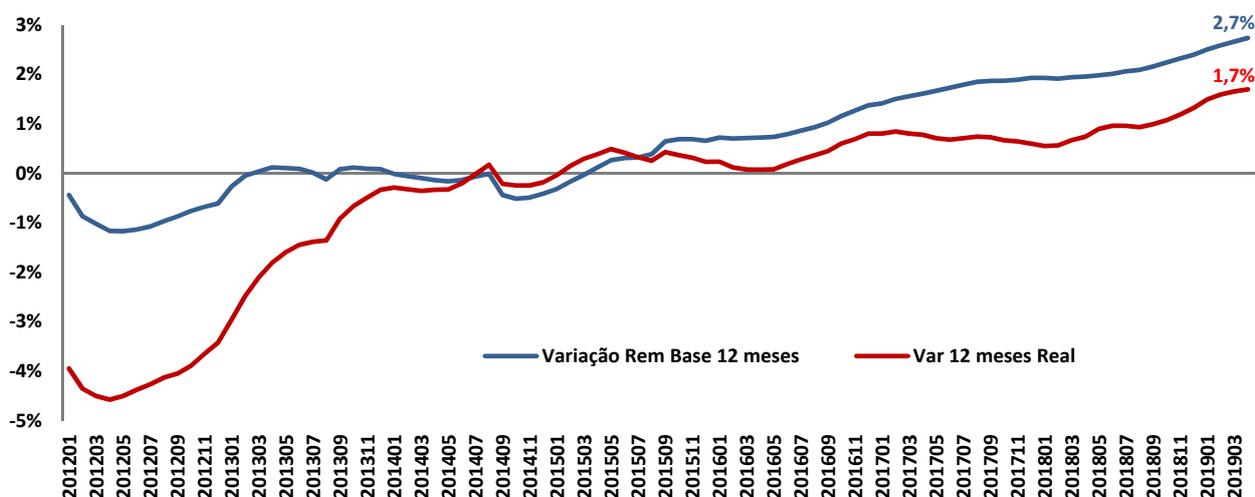
Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP

Notas: Dados sujeitos a alterações; situação da base de dados em 1 de julho de 2019

⁸ Nesta análise são considerados os trabalhadores por conta de outrem (TCO) e os membros dos órgãos estatutários (MOE) e utiliza-se a remuneração permanente (remuneração p).

Da análise das variações nominais e reais da remuneração base a 12 meses 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, ainda que muito reduzidas. Com efeito, só a partir do final de 2018 é que o crescimento real das remunerações passou a estar acima dos 1%, sendo que, em abril de 2019, a remuneração base a 12 meses terá registado um acréscimo nominal de 2,7%, o aumento mais elevado da série, que se traduziu num acréscimo de 1,7% do poder de compra dos trabalhadores, em termos médios.

Figura 9. Variação da remuneração média de base mensal | Portugal



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

Notas: Dados sujeitos a alterações; situação da base de dados em 1 de julho de 2019

Para uma leitura mais aprofundada das dinâmicas salariais da economia portuguesa, recorreu-se aos microdados das DRSS⁹ e analisaram-se as trajetórias salariais dos trabalhadores presentes em momentos diferentes, seja no mesmo posto de trabalho, seja num posto de trabalho diferente¹⁰.

Esta análise tem a vantagem de retirar da análise a distorção provocada pela (re)entrada no mercado de trabalho de um elevado número de trabalhadores no período recente, sendo que, tipicamente, estas (re)entradas estão associadas a níveis salariais comparativamente mais baixos, o que faz com que, em períodos de forte crescimento do emprego, o crescimento médio dos salários, em termos agregados, possa ser um indicador pouco ilustrativo das reais dinâmicas salariais do mercado de trabalho.

Com efeito, analisando as trajetórias dos cerca de 2 200 milhões de trabalhadores que, de acordo com a informação constante das DRSS, se mantiveram empregados entre outubro de 2017 e 2018, e dos mais de 2 400 milhões que se mantiveram empregados entre outubro de 2018 e abril de 2019, observa-se uma

⁹ Os meses de abril e outubro foram selecionados para este tipo de análise por serem os mais «inócuos» do ponto de vista da sazonalidade. São meses em que, em princípio, já terão sido incorporadas as atualizações salariais do início do ano, para além de que também são meses em que, em princípio, não haverá pagamento de subsídio de férias. Acrescente-se que abril e outubro são, igualmente, meses de outras fontes de informação relevantes em matéria de salários, como o Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho.

¹⁰ Consideram-se, para este efeito, os TCO e os MOE com uma única remuneração base e 30 dias associados, em estabelecimentos do Continente, presentes em outubro de 2017 e em outubro de 2018, e também em outubro de 2018 e abril de 2019.

valorização salarial nominal próxima dos 4,7% e dos 3,2%, respetivamente, valores que ultrapassam significativamente o aumento agregado de 2,7% registado em abril de 2019.

Acresce que, no caso dos trabalhadores que mudaram de posto de trabalho entre 2017 e 2018, o aumento salarial nominal foi de aproximadamente 9,4%, sendo que no caso dos trabalhadores que mudaram de posto de trabalho entre outubro de 2018 e abril de 2019 esse aumento foi de 8,5%.

Tabela 2. Variação salarial média dos trabalhadores que permaneceram empregados entre outubro de 2017 e outubro de 2018 e entre outubro de 2018 e abril de 2019

	Trabalhadores empregados			Trabalhadores empregados				
	Nº de Trabalhadores	Remuneração média em 2017	Remuneração média em 2018	Variação salarial	Nº de Trabalhadores	Remuneração média em 2018	Remuneração média em 2019	Variação salarial
Trabalhadores que permaneceram empregados								
TOTAL	2.228.046	971,4	1.016,9	4,7	2.411.987	994,2	1.026,2	3,2
em postos de trabalho diferentes	245.566	868,4	949,7	9,4	141.253	878,2	952,7	8,5
no mesmo posto de trabalho	1.982.480	984,2	1.025,3	4,2	2.270.734	1.001,4	1.030,7	2,9
com remuneração > RMMG	1.526.665	1.117,2	1.165,7	4,3	1.712.858	1.145,0	1.180,1	3,1
com remuneração <= RMMG	455.815	538,8	554,7	3,0	557.876	560,3	572,0	2,1
COM remuneração > RMMG	1.712.934	1.099,8	1.156,0	5,1	1.817.046	1.135,3	1.174,9	3,5
COM remuneração <= RMMG	515.112	544,5	554,3	1,8	594.941	563,2	572,0	1,6

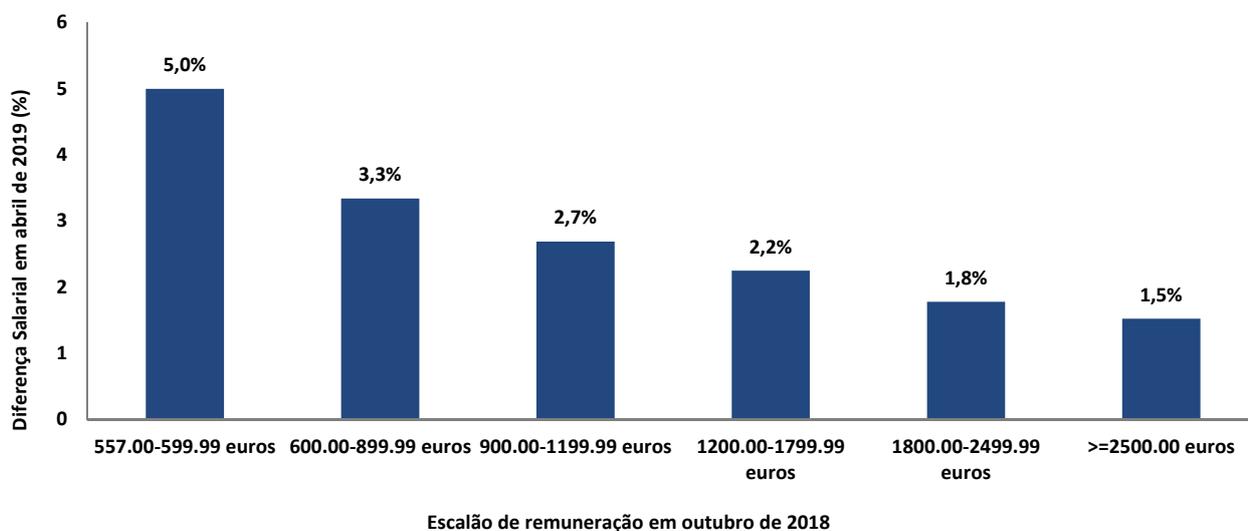
Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP

Notas: Dados sujeitos a alterações; situação da base de dados em 1 de julho de 2019

Acresce que, quando se excluem da análise os trabalhadores com salários superiores ao SMN, os aumentos salariais dos trabalhadores que permaneceram empregados entre 2017 e 2018 e entre 2018 e 2019 sobem para 5,1% e para 3,5%, respetivamente, sugerindo um dinamismo salarial transversal aos diferentes escalões de remuneração.

Com efeito, para os trabalhadores que permaneceram no mesmo posto de trabalho entre outubro de 2018 e abril de 2019, houve aumentos salariais em todos os escalões de remuneração, ainda que mais intensos nos escalões mais baixos: aumentos na ordem dos 5% nos escalões de remuneração acima dos € 557 e abaixo dos € 600, aumentos superiores a 2% nos escalões intermédios, dos € 600 aos € 1 800, e aumentos mais moderados nos escalões melhor remunerado, próximos dos 2% no escalão dos € 1 800 aos € 2 500 euros e na ordem dos 1,5% no escalão acima dos € 2 500.

Figura 10. Diferença salarial dos trabalhadores que permaneceram no mesmo posto de trabalho entre outubro de 2018 e abril de 2019

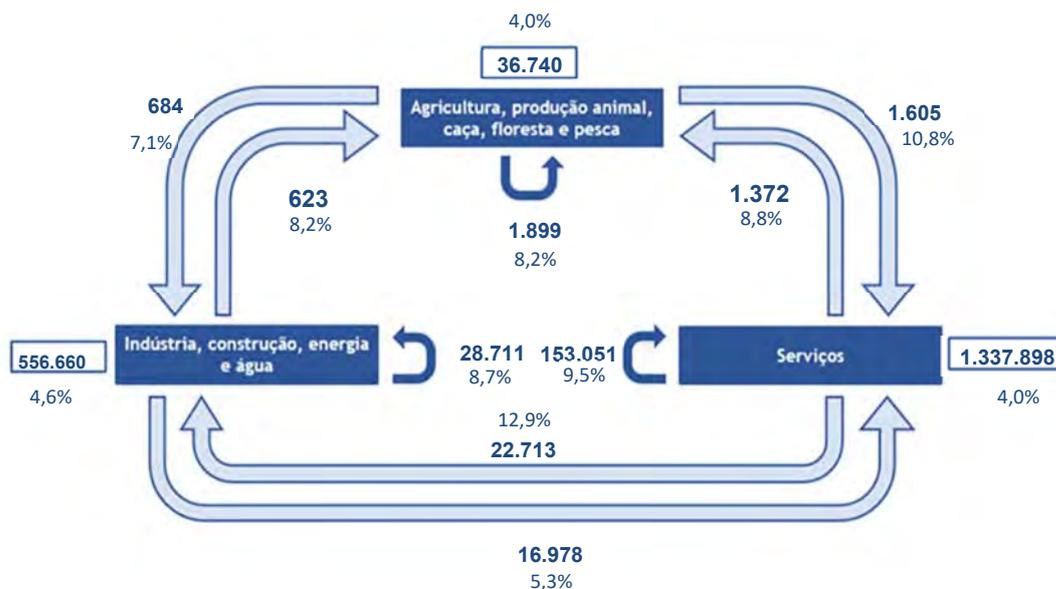


Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP

Nota: Dados sujeitos a alterações

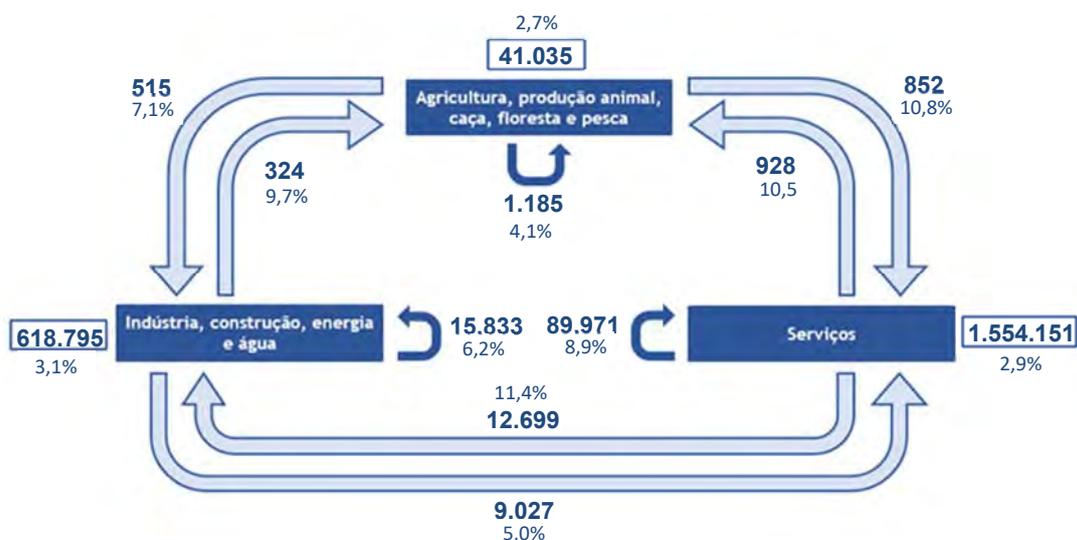
As figuras seguintes permitem ter uma ideia sobre a dinâmica salarial dos trabalhadores que permaneceram empregados entre 2017 e 2018 e entre 2018 e 2019, diferenciando os que permaneceram no mesmo posto de trabalho, os que mudaram de posto de trabalho, mas permaneceram no mesmo setor de atividade e os que mudaram de posto de trabalho e de setor de atividade, sendo de destacar os aumentos nominais mais expressivos dos salários dos trabalhadores que mudaram de setor de atividade, que nalguns casos ultrapassam os 10%.

Figura 11. Variação salarial dos trabalhadores que permaneceram empregados entre outubro de 2017 e outubro de 2018



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

Figura 12. Variação salarial dos trabalhadores que permaneceram empregados entre outubro de 2018 e abril de 2019



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

1.3. Pobreza, exclusão social e desigualdades

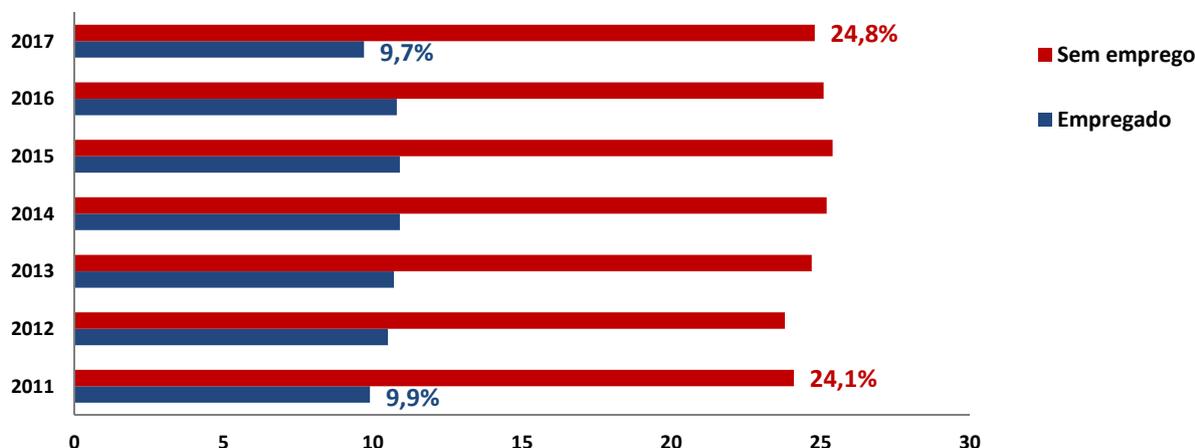
1.3.1. Pobreza e exclusão social

Os resultados definitivos do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (EU-SILC, maio de 2019) indicam que, em 2018, existiam, em Portugal, cerca de 2,2 milhões de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social¹¹, o que representa cerca de 21,6% da população do país, menos 1,7 p.p. do que no ano anterior, quando 23,3% da população estava em risco de pobreza ou exclusão social.

O mesmo inquérito mostra que a mediana dos rendimentos monetários líquidos equivalentes em Portugal foi € 9 346 em 2017, o que corresponde a um limiar de pobreza de € 5 607 anuais (€ 467 por mês). De acordo com estes resultados, 17,3% dos residentes do país estavam em risco de pobreza¹² em 2017, menos 1 p.p. que em 2016, significando que 1,8 mil pessoas estavam em risco de pobreza¹³ em 2017. Em 2017, estavam particularmente sujeitos ao risco de pobreza os menores de 18 anos (18,9%), a população idosa (17,7%), as mulheres (17,9%) e as pessoas desempregadas (45,7%).

Considerando a taxa de risco de pobreza após transferências sociais (EU-SILC), verifica-se uma diferença de 15,1 p.p. entre a taxa de risco de pobreza das pessoas empregadas (9,7%) e das pessoas desempregadas (24,8%), diferença que demonstra com clareza que o risco de pobreza está diretamente relacionado com o trabalho. Com efeito, as famílias onde um dos membros está em situação de desemprego estão mais expostas ao risco de pobreza, sendo esse risco é ainda maior nas famílias onde todos os membros estão desempregados.

Figura 13. Taxa de risco de pobreza após transferências sociais segundo a condição perante o trabalho em Portugal, 2011-2017



Fonte: INE, EU-SILC

Assinala-se que a mediana do rendimento monetário disponível por adulto equivalente para a população residente em risco de pobreza Portugal (EU-SILC) esteve sempre muito abaixo do limiar da pobreza, indicando uma intensidade de pobreza muito alta, sendo que, em 2017, este valor não ultrapassava os € 276,79, quando o limiar da pobreza era de € 400,71.

¹¹ População em risco de pobreza ou exclusão social: indivíduos em risco de pobreza ou vivendo em agregados com intensidade laboral *per capita* muito reduzida ou em situação de privação material severa.

¹² Taxa de risco de pobreza: proporção da população cujo rendimento equivalente se encontra abaixo da linha de pobreza definida como 60% do rendimento mediano por adulto equivalente.

¹³ Taxa de risco de pobreza: proporção da população cujo rendimento equivalente se encontra abaixo da linha de pobreza definida como 60% do rendimento mediano por adulto equivalente.

A taxa de risco de pobreza entre a população que trabalha não sofreu grandes alterações ao longo do período em análise, mantendo-se próxima dos 10,0% (9,7%, em 2017). No entanto, a taxa de trabalhadores com baixos salários, i.e. trabalhadores com ganho abaixo de dois terços do salário mediano, diminuiu mais de 10 p.p. entre 2009 e 2017, tendo sido muito próxima de zero nesse ano.

Analisando a evolução do limiar de baixos salários ao longo do tempo, verifica-se que este se fixou acima do valor do SMN até 2016, o que sugere que, durante um longo período, os trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo estiveram numa situação próxima da pobreza. Acresce que, no período em análise, a linha de pobreza representou entre 83% e 72% do SMN, com um hiato particularmente significativo entre 2011 e 2014.

Assim, muito embora a pobreza esteja relacionada principalmente com fenómenos de participação no mercado de trabalho por parte dos agregados e pela existência ou não de filhos nesses agregados, a proximidade da linha de pobreza (que é uma medida relativa ao salário mediano) e o salário mínimo reforça a tese de que o aumento do SMN constitui um mecanismo importante no contexto de uma política de combate à pobreza e à exclusão social.

1.3.2. Desigualdades salariais

Os resultados definitivos do EU-SILC realizado em 2018 e referente aos rendimentos do ano anterior, apontam para uma distribuição assimétrica dos rendimentos em Portugal, não obstante uma tendência de descida dos principais indicadores de desigualdade no período recente. Neste ano, o coeficiente de Gini, que tem em conta toda a distribuição dos rendimentos, refletindo as diferenças de rendimentos entre todos os grupos populacionais, registou um valor de 32,1% (menos 1,4 p.p. que no ano anterior). No mesmo sentido, o rácio S80/S20, que compara o rendimento monetário líquido equivalente dos 20% da população com maiores recursos com o rendimento monetário líquido equivalente dos 20% da população com menores recursos, foi de 5,2, reduzindo-se em relação a 2016 (5,7). Já o rácio S90/S10, que mede a distância entre o rendimento monetário líquido equivalente dos 10% da população com maiores recursos e o rendimento dos 10% da população com mais baixos recursos, foi de 8,7, reduzindo-se, igualmente, em relação ao ano anterior (10,0).

A utilização dos dados das DRSS do Instituto de Informática da Segurança Social possibilita observar a evolução dos *shares* e rácios de percentis salariais ao longo dos anos, que permitem avaliar o nível de desigualdade na distribuição da remuneração em Portugal ao longo dos últimos anos.

Os dados apurados¹⁴ mostram que o rácio S90/S10¹⁵ desceu de 6,06 para 5,46 entre 2016 e 2019, com tendência idêntica no rácio S80/S20, que baixou de 4,15 para 3,78 no mesmo período. Num quadro em que, como se demonstrou, tem havido aumentos salariais em todos os escalões de remuneração, esta redução da assimetria salarial terá resultado em grande medida da atualização do salário mínimo nacional na medida em que, apesar de ter havido aumentos salariais nos escalões melhor remunerados, os aumentos salariais foram mais intensos nos escalões da aba inferior, em parte por força do aumento do SMN, o que permitiu que a assimetria baixasse.

Tabela 3. Medidas de desigualdade salarial em Portugal Continental, 2016-2019

¹⁴ Para o exercício que agora se apresenta utilizou-se a informação relativa aos TCO e MOE com vínculo contratual em estabelecimentos no Continente e com pelo menos uma remuneração base e total igual a 30 dias. De referir, que se considerou a informação sobre remunerações tendo por base 30 dias de trabalho - mais de 82% do emprego.

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.

	abril/16	out/16	abril/17	out/17	abril/18	out/18	abril/19
S80/S20	4,15	4,12	3,94	3,94	3,83	3,84	3,78
S90/S10	6,06	5,98	5,73	5,70	5,54	5,56	5,46
P50/P10	1,23	1,23	1,18	1,18	1,17	1,18	1,17
P90/P50	2,46	2,46	2,44	2,43	2,39	2,40	2,43
P90/P10	3,02	3,02	2,87	2,87	2,80	2,83	2,83

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

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

Assim, apesar de Portugal ter um dos salários mínimos mais baixos da UE28, o índice de *Kaitz* apresenta valores muito acima do padrão europeu no nosso país, não pelo facto de o SMN ser demasiado elevado, mas porque uma grande parte dos trabalhadores têm salários muito baixos. Com efeito, se Portugal fica fora do padrão europeu na comparação entre salário mínimo e salário mediano, o mesmo não acontece na comparação com o salário médio, em que a posição do país é semelhante à de muitos dos outros. Isto deve-se ao facto de o ganho médio estar relativamente distante do ganho mediano, devido à dispersão salarial existente na metade superior da distribuição.

Tabela 4. Índice de Kaitz: Proporção do Salário Mínimo no Ganho Médio e Mediano

		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Espanha	Média	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,32	0,31	0,31	0,31	0,34
	Mediana	0,39	0,39	0,39	0,38	0,38	0,38	0,38	0,37	0,37	0,37	0,40
Grécia	Média	0,31	0,33	0,33	0,38	0,36	0,30	0,31	0,32	0,33	0,33	0,33
	Mediana	0,46	0,48	0,48	0,48	0,52	0,44	0,46	0,47	0,48	0,48	0,48
República Checa	Média	0,35	0,33	0,32	0,32	0,31	0,31	0,31	0,32	0,33	0,34	0,35
	Mediana	0,41	0,38	0,38	0,38	0,37	0,36	0,37	0,37	0,39	0,40	0,41
Estonia	Média	0,30	0,32	0,34	0,34	0,33	0,32	0,33	0,34	0,35	0,35	0,35
	Mediana	0,36	0,38	0,40	0,40	0,39	0,38	0,40	0,40	0,41	0,41	0,41
Países Baixos	Média	0,43	0,43	0,43	0,41	0,40	0,40	0,40	0,39	0,39	0,39	0,39
	Mediana	0,50	0,50	0,51	0,47	0,47	0,47	0,47	0,46	0,46	0,47	0,47
Irlanda	Média	0,45	0,44	0,39	0,38	0,37	0,38	0,37	0,37	0,37	0,39	0,38
	Mediana	0,53	0,52	0,47	0,44	0,43	0,43	0,43	0,45	0,43	0,46	0,46
Hungria	Média	0,34	0,34	0,34	0,35	0,36	0,40	0,40	0,40	0,40	0,39	0,40
	Mediana	0,47	0,46	0,47	0,47	0,49	0,54	0,54	0,54	0,53	0,51	0,53
Letónia	Média	0,28	0,32	0,37	0,38	0,41	0,39	0,37	0,39	0,41	0,41	0,39
	Mediana	0,37	0,40	0,47	0,49	0,51	0,49	0,47	0,49	0,52	0,51	0,48
Reino Unido	Média	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,39	0,39	0,40	0,41	0,41	0,44
	Mediana	0,47	0,46	0,46	0,46	0,47	0,47	0,47	0,48	0,49	0,49	0,54
Roménia	Média	0,26	0,30	0,32	0,32	0,33	0,33	0,35	0,38	0,40	0,41	0,44
	Mediana	0,38	0,43	0,44	0,43	0,45	0,45	0,48	0,51	0,55	0,56	0,60
Alemanha	Média	0,43	0,42	0,43
	Mediana	0,48	0,47	0,48
Portugal	Média	0,33	0,33	0,34	0,36	0,36	0,36	0,36	0,39	0,40	0,42	0,43
	Mediana	0,48	0,49	0,50	0,53	0,53	0,52	0,52	0,55	0,56	0,59	0,61
Bélgica	Média	0,42	0,43	0,43	0,42	0,42	0,43	0,43	0,41	0,41	0,42	0,40
	Mediana	0,50	0,51	0,51	0,50	0,51	0,51	0,51	0,49	0,49	0,49	0,47
Lituânia	Média	0,33	0,34	0,35	0,40	0,39	0,38	0,44	0,41	0,40	0,45	0,43
	Mediana	0,41	0,42	0,44	0,50	0,48	0,48	0,55	0,51	0,50	0,56	0,54
Polónia	Média	0,32	0,35	0,37	0,37	0,37	0,39	0,40	0,41	0,41	0,43	0,44
	Mediana	0,40	0,43	0,46	0,45	0,45	0,48	0,50	0,51	0,51	0,53	0,54
Luxemburgo	Média	0,46	0,45	0,46	0,46	0,47	0,47	0,47	0,45	0,45	0,44	0,43
	Mediana	0,55	0,54	0,55	0,56	0,56	0,56	0,56	0,56	0,55	0,54	0,53
Eslovénia	Média	0,41	0,41	0,41	0,48	0,49	0,50	0,52	0,49	0,49	0,48	0,48
	Mediana	0,51	0,51	0,51	0,59	0,61	0,62	0,64	0,60	0,60	0,59	0,58
França	Média	0,51	0,51	0,51	0,50	0,50	0,51	0,51	0,51	0,50	0,50	0,50
	Mediana	0,63	0,63	0,63	0,62	0,62	0,63	0,63	0,63	0,62	0,62	0,62

Fonte: OCDE [Extracted on 02.07.19]

2. SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

O salário mínimo constitui um referencial do mercado de trabalho, tanto na perspetiva do trabalho digno e da coesão social, como da competitividade e sustentabilidade das empresas.

2.1. Enquadramento Europeu

Em janeiro de 2017, o Presidente da Comissão Europeia, Jean-Claude Juncker declarou que todos os Estados Membros da UE deveriam ter um salário mínimo, demonstrando essa declaração a importância que os salários mínimos têm, neste momento, na UE. Também o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, proclamado em novembro de 2017, inclui, nos seus princípios, uma referência à ao salário mínimo:

“(...) deve ser garantido um salário mínimo adequado, de forma a permitir a satisfação das necessidades dos trabalhadores e da sua família, à luz das condições económicas e sociais nacionais, assegurando, ao mesmo tempo, o acesso ao emprego e incentivos à procura de trabalho. A pobreza no trabalho deve ser evitada.”

Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Não obstante haver um crescente consenso dentro da Europa relativamente ao papel que o salário mínimo desempenha, os modelos de fixação e de revalorização do salário mínimo não são uniformes entre os Estados Membros, sendo o papel do Governo e dos Parceiros Sociais nestes processos, assim como as regras de atualização, distintas. Também, neste domínio, o documento relativo ao Pilar Europeu dos Direitos Sociais, atrás referenciado, vem referir que:

“(...) todos os salários devem ser fixados de forma transparente e previsível, em conformidade com as práticas nacionais e respeitando a autonomia dos parceiros sociais.”

Pilar Europeu dos Direitos Sociais

Dito isto, regra geral, o valor do salário mínimo é fixado após consulta aos Parceiros Sociais, seja por ato legislativo ou por acordo intersectorial, e aplica-se, normalmente, a todos os trabalhadores por conta de outrem. Já os critérios de atualização do salário mínimo estão nalguns casos ligados à inflação, respondendo assim a um objetivo de valorização do poder de compra dos trabalhadores, e noutros estão mais associados a indicadores e objetivos de competitividade.

Em 2019, 22 dos 28 Estados Membros, atualizaram o salário mínimo por via legislativa (*statutory minimum wage*), sendo que seis países (*Itália, Chipre, Áustria, Dinamarca, Finlândia e Suécia*) não existe um salário mínimo estatutário, aplicando-se antes os denominados *wage floors* ao nível setorial, que são fixados na contratação coletiva¹⁶, e sendo que o único país que não atualizou o salário mínimo em 2019 foi a Letónia.

Como se constata, o panorama dos salários mínimos na Europa é marcado por uma forte heterogeneidade, desde logo do ponto de vista dos critérios para sua fixação e atualização, mas também do ponto de vista do seu valor.

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

1. Até € 555 por mês – Lituânia, Estónia, Polónia, Eslováquia, Bulgária, Croácia, Roménia, Lituânia, República Checa, Hungria e Letónia;
2. Entre € 700 e € 1.050 por mês – Portugal, Grécia, Malta, Espanha e Eslovénia;

¹⁶ Com exceção do Chipre, onde o Governo fixa um salário mínimo para determinadas profissões nas quais se considera que os trabalhadores têm posições negociais mais fracas.

3. Superior a € 1.500 por mês – Reino Unido, França, Irlanda, Alemanha, Bélgica, Holanda e Luxemburgo.

A tabela apresenta os valores nominais do salário mínimo nos vinte e dois Estados-Membros, convertidos em euros e ajustados a valores mensais, tendo em conta as diversas regras relativas aos períodos de referência.

Tabela 5. Salário mínimo nos diferentes Estados-membros da União Europeia, 2019

Estados-Membros		Entrada em vigor	SMN na moeda nacional	Período	Conversão mensal em EUR
Nível elevado	Luxemburgo	1 janeiro 2019	EUR 2071,10	Mês	2.071,1
	Reino Unido	1 abril 2019	GBP 8,21	Hora	1.746,7
	Irlanda	1 janeiro 2019	EUR 13,27	Hora	1.656,2
	Holanda	1 janeiro 2019	EUR 1.615,80	Mês	1.615,8
	Bélgica	1 janeiro 2019	EUR 1593,81	Mês	1.593,8
	Alemanha	1 janeiro 2019	EUR 9,18	Hora	1.557,0
	França	1 janeiro 2019	EUR 10,03	Hora	1.521,2
Nível médio	Espanha	1 janeiro 2019	EUR 900,00	Mês	1.050,0
	Eslovénia	1 janeiro 2019	EUR 886,63	Mês	886,6
	Malta	1 janeiro 2019	EUR 175,83	Semana	762,0
	Grécia	1 fevereiro 2019	EUR 650,00	Mês	758,3
	Portugal	1 janeiro 2019	EUR 600,00	Mês	700,0
Nível reduzido	Lituânia	1 janeiro 2019	EUR 555,00	Mês	555,0
	Estónia	1 janeiro 2019	EUR 540,00	Mês	540,0
	Polónia	1 janeiro 2019	PLN 2250,00	Mês	523,1
	Eslováquia	1 janeiro 2019	EUR 520	Mês	520,0
	República Checa	1 janeiro 2019	CZK 13.350,00	Mês	519,0
	Croácia	1 janeiro 2019	HRK 3.750,00	Mês	505,9
	Hungria	1 janeiro 2019	HUF 149.000,00	Mês	464,2
	Roménia	1 janeiro 2019	RON 2.080,00	Mês	446,0
	Letónia	1 janeiro 2018	EUR 430,00	Mês	430,0
	Bulgária	1 janeiro 2019	BGN 560,00	Mês	286,3

Fontes: GEP-MTSSS, com base no Eurofound (2019), *Minimum Wages in 2019: Annual Review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Por outro lado, quando se converte o salário mínimo em paridades de poder de compra (PPC), corrigindo o indicador pelos diferentes níveis de preço em cada país, as diferenças entre países esbatem-se, diminuindo consideravelmente as disparidades entre os salários mínimos nacionais.

Com efeito, considerando a conversão em PPC, o desvio entre o país com o salário mínimo mais elevado (Luxemburgo) e o com salário mínimo mais baixo (Bulgária) passa, em 2018, de 7,7 para 3,0, e de 7,2 para 2,9, em 2019. Da mesma forma, usando os valores em PPC, o salário mínimo do Luxemburgo passa a ser cerca de 2 vezes maior que o português.

Tabela 6. Salário mínimo em Euros e PPC, em alguns países da União Europeia, 2009-2019

	2009		2015		2016		2017		2018		2019	
	Euros	PPC										
Luxemburgo	1.683	1.425	1.923	1.597	1.923	1.596	1.999	1.659	1.999	1.998	2.071	1.646
Irlanda	1.462	1.177	1.502	1.382	1.502	1.425	1.532	1.453	1.614	1.563	1.656	1.302
Holanda	1.399	1.313	1.502	1.367	1.525	1.408	1.552	1.433	1.578	1.565	1.616	1.442
Bélgica	1.388	1.258	1.462	1.196	1.546	1.266	1.563	1.280	1.563	1.562	1.594	1.438
França	1.338	1.206	1.458	1.352	1.467	1.401	1.480	1.415	1.498	1.480	1.521	1.390
Reino Unido	1.113	992	1.379	1.097	1.512	1.147	1.397	1.236	1.401	1.413	1.453	1.274
Espanha	728	744	757	820	764	843	826	910	859	825	1.050	1.136
Portugal	525	609	589	721	618	754	650	793	677	649	700	814
Grécia	863	917	684	800	684	805	684	805	684	683	684	800
Polónia	287	516	404	719	414	749	425	806	503	473	523	933
República Checa	309	440	332	524	366	579	407	644	478	419	519	743
Hungria	263	406	333	591	351	630	412	723	445	412	464	765
Roménia	143	261	218	413	232	463	275	551	408	318	446	865
Bulgária	123	231	184	385	215	458	235	501	261	235	286	577

Fonte: Eurostat - Minimum wage statistics [Extrated on 02.07.19]

Nota: Países ordenados por ordem decrescente do valor do salário mínimo (em Euros)

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

2.2. Evolução nominal e real do salário mínimo nacional

Ao longo da última década, o salário mínimo nacional teve atualizações nominais em todos os anos, exceto no período entre 2012 e meados de 2014, quando o salário mínimo esteve congelado nos € 485. A não atualização do salário mínimo neste período traduziu-se na sua desvalorização real, com perdas de poder de compra na ordem dos 1,5% em 2013, dos 2,7% em 2014 e dos 0,3% em 2015. Em outubro de 2014, o salário mínimo foi aumentado em 1,2% em termos nominais, de € 485 para € 505, valor que permaneceria em vigor ao longo de 2015.

Já em janeiro de 2016, o salário mínimo foi aumentado para € 530, no correspondente a um aumento nominal de 5% e a um acréscimo real de 4,3%. Um ano depois, o salário mínimo teve um novo aumento, desta vez para os € 557, o que equivale a um aumento nominal de 5,1% e a um acréscimo real de 3,6%. Em 2018, o salário mínimo é fixado nos € 580, aumentando em cerca de 4,1% em termos nominais e de 3,1% em termos reais, e em 2019 chega aos € 600, com um aumento nominal de 3,4% e uma valorização real estimada de 2,3%¹⁷.

Assim, nos últimos quatro anos, o salário mínimo nacional foi aumentado em perto de 19% em termos nominais, o que se traduziu numa valorização real próxima dos 14%, em contraste com a desvalorização real de 1,6% do SMN que ocorreu durante o período em que este esteve estagnado, entre 2012 e outubro de 2014, e que terá afetado cerca de 400 mil pessoas.

Na tabela seguinte encontram-se os valores em euros da RMMG, no período de 2010 a 2019, bem como as respetivas evoluções nominais e reais¹⁸.

¹⁷ Tendo por referência a inflação estimada pela Comissão Europeia no quadro das Previsões de Verão.

¹⁸ Deflacionadas pelo índice de preços no consumidor.

Figura 14. Montantes e evolução nominal e real do salário mínimo nacional em Portugal Continental, 2010-2019

Anos	Valores em euros	Evolução anual	
		Nominal (%)	Real (%)
2010	475,0 €	5,6	4,1
2011	485,0 €	2,1	-1,5
2012	485,0 €	0,0	-2,7
2013	485,0 €	0,0	-0,3
2014 ^(a)	Jan	485,0 €	
	Out	505,0 €	1,5
2015	505,0 €	2,9	2,4
2016	530,0 €	5,0	4,3
2017	557,0 €	5,1	3,6
2018	580,0 €	4,1	3,1
2019 ^(b)	600,0 €	3,4	2,5

Fontes: Diários da República; Comissão Europeia - Previsões de Verão (julho/2019)

Notas:

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

(b) Valor da evolução anual real, para 2019, tem como base a Previsão de Verão da CE

A figura seguinte permite situar a trajetória recente de atualização do SMN em Portugal no contexto europeu, apresentando as variações nominais e reais para os Estados-Membros com salário mínimo estabelecido, entre 2018 e 2019.

Figura 15. Alterações nominais e reais dos salários mínimos em alguns países da UE (2018-2019)

Estados-Membros		Alteração em termos nominais	Alteração em termos reais
Nível elevado	Luxemburgo	3,63%	2,0%
	Irlanda	2,62%	1,8%
	Holanda	2,40%	0,4%
	Bélgica	1,99%	0,2%
	França	1,52%	0,1%
	Alemanha	3,96%	2,2%
	Reino Unido	4,85%	2,4%
Nível médio	Espanha	22,30%	21,1%
	Eslovénia	5,20%	3,9%
	Malta	1,93%	0,9%
	Grécia	10,90%	10,4%
	Portugal	3,45%	2,8%
Nível reduzido	Polónia	4,05%	6,4%
	Estónia	8,00%	5,0%
	Eslováquia	8,33%	6,0%
	República Checa	8,62%	7,2%
	Croácia	9,48%	8,4%
	Hungria	4,39%	5,0%
	Letónia	0,00%	-2,9%
	Roménia	9,36%	6,0%
	Lituânia	38,75%	36,5%
	Bulgária	9,81%	7,4%

Fontes: Eurofund (2019) *Minimum Wages in 2019: Annual Review*, Publications Office of the European Union, Luxembourg

Nota: Eurostat Harmonized Index of Consumer Prices (HICP) – 2015=100

2.3. Salários convencionais

Nos últimos anos, assistiu-se a uma significativa recuperação das dinâmicas da contratação coletiva, sendo que, em 2018, a cobertura potencial das 220 convenções coletivas publicadas foi de quase um milhão de trabalhadores, aproximando-se dos patamares do início da década. Neste quadro, também os salários fixados na contratação coletiva registaram melhorias significativas, com dois terços das convenções publicadas em 2018 a introduzir alterações às tabelas salariais, abrangendo potencialmente mais de 724 mil trabalhadores por conta de outrem.

Com efeito, a variação salarial nominal média intertabelas anualizada das convenções publicadas alcançou os 3,3% em 2018, superando o crescimento de 3,1% registado há dez anos, antes da crise económica e financeira. Nalguns setores, o crescimento dos salários fixados na contratação coletiva superou os 4% em

2018, com aumentos de 5,3% nas atividades administrativas e dos serviços de apoio, de 4,7% na construção e obras públicas e de 4,0% nas atividades de saúde humana e apoio social. Por outro lado, foi nas atividades de informação e de comunicação (+0,2%), na agricultura (+0,2%), na captação, tratamento e distribuição de água (+0,3%) e nas atividades financeiras e de seguros (+0,9%) que se registaram os crescimentos nominais mais modestos.

Figura 16. Variação nominal média intertabelas anualizada, 2008-2018



Fonte: DGERT

Acresce que, em 2018, mais de metade das convenções coletivas com alteração da tabela salarial fixaram salários mínimos superiores ao valor do SMN em vigor (€580), beneficiando mais de um quarto dos trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções com alteração de tabela. Destacam-se, neste âmbito, por terem negociado, em 2018, para a maioria dos trabalhadores potencialmente abrangidos, valores da remuneração base convencional mínima superiores ao SMN, a educação, as atividades financeiras e a indústria transformadora.

2.4. Trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional

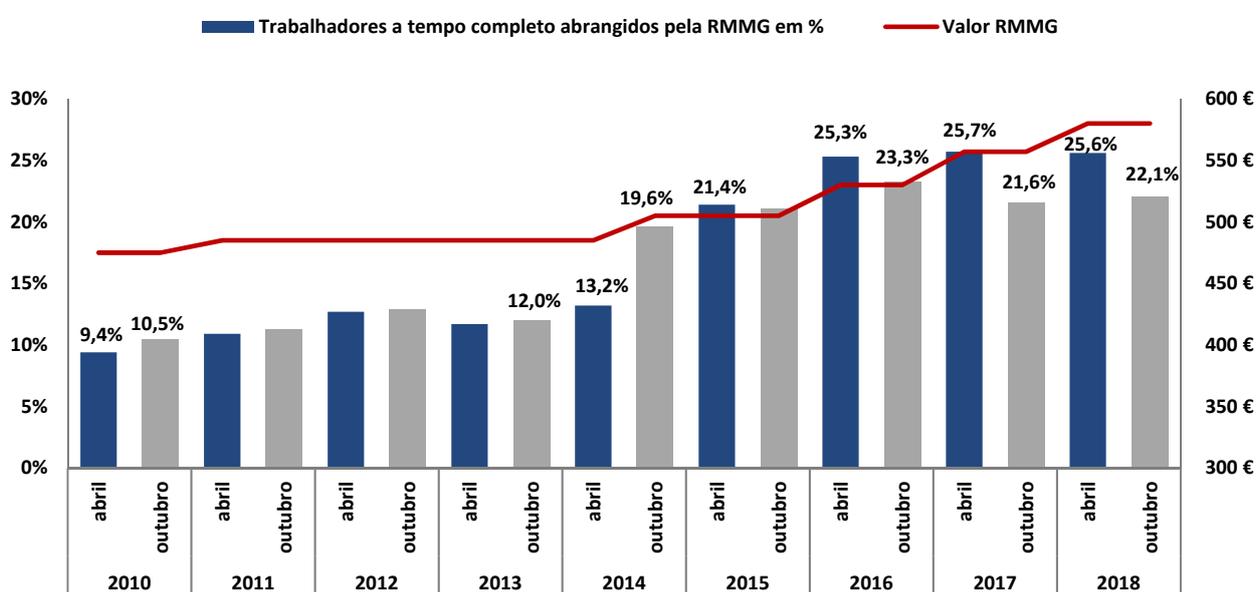
Além da evolução nominal e real do valor da RMMG, importa também aferir o peso relativo dos TCO a tempo completo abrangidos por esta remuneração.

De acordo com o Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho (IGDT), uma das fontes de informação possíveis para este acompanhamento¹⁹, observa-se que a proporção de TCO abrangidos pelo SMN tem vindo a crescer progressivamente, acompanhando genericamente as atualizações do salário mínimo.

¹⁹ É de referir que o IGDT é um inquérito semestral, realizado junto das unidades locais (estabelecimentos) do território nacional com um ou mais TCO e abrange todos os sectores de atividade económica, com exceção das secções da CAE Rev. 3 A - Agricultura, Produção animal, Caça, Floresta e Pesca; O - Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória; T - Atividades das Famílias empregadoras de pessoal doméstico; U - Atividades dos Organismos Internacionais e outras Instituições Extraterritoriais e das subclasses 68322 - Administração de condomínios; 94910 - Atividades de organizações religiosas e 94920 - Atividades de

De facto, comparando abril de 2015 com o mês homólogo de 2014, verifica-se que a atualização do SMN realizada em outubro de 2014 fez aumentar a proporção dos trabalhadores abrangidos pela RMMG em 8,2 p.p. (de 13,2% para 19,6%). Seguidamente, com a entrada em vigor do salário mínimo de € 530 em 1 de janeiro de 2016, a incidência de trabalhadores com salário mínimo voltou a subir, chegando aos 25,3% em abril de 2016 (+3,9 p.p. em termos homólogos) e fixando-se nos 23,3% em outubro desse ano (-2,0 p.p. face a abril e +2,2 p.p. em termos homólogos). Já em abril de 2017, após a atualização do SMN para € 557 a partir de 1 de janeiro, a incidência do salário mínimo chegou aos 25,7%, 0,4 p.p. acima do valor no período homólogo, tendo essa percentagem baixado para os 21,6% em outubro do mesmo ano, o que representa uma diminuição na ordem dos 4,1 p.p. face ao mês de abril (o maior decréscimo em cadeia da série em análise) e uma redução de 1,7 p.p. em termos homólogos – esta esta foi a primeira vez no período temporal em análise que, num ano em que houve atualização do SMN, ocorreu um decréscimo homólogo da percentagem de trabalhadores por conta de outrem abrangidos por esta remuneração.

Figura 17. Trabalhadores a tempo completo abrangidos pelo salário mínimo nacional, 2010-2018 (%)



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

Ainda de acordo com os últimos dados disponíveis do IDGT, procedeu-se à análise da incidência do SMN nos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo por sexo e por setor de atividade. Desta análise resultou que, em outubro de 2018, a proporção de mulheres e homens abrangidos pelo SMN foi de 26,8% e de 17,9%, respetivamente, sendo que a proporção de mulheres abrangidas não sofreu qualquer variação face a outubro de 2017 (26,8%), ao passo que nos homens ocorreu um acréscimo homólogo de 0,7 p.p..

Por atividade económica, os setores de Alojamento e Restauração e Outras Atividades de Serviços apresentaram as maiores incidências de SMN (32,5% e 29,7%, respetivamente), ao passo que o peso relativo mais baixo de trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo se verificou nas atividades de Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar (0,3%) e nas Atividades Financeiras e de Seguros (1,6%). Dito isto, é de destacar a diminuição homóloga de 2,6 p.p. da proporção de trabalhadores abrangidos pelo SMN no setor do Alojamento e Restauração entre outubro de 2017 (35,1%) e outubro de 2018 (32,5%).

organizações políticas. São ainda excluídas unidades locais da secção P e Q, que pertencem ao sector público, tais como Centros Hospitalares, os Agrupamentos Escolares, entre outros.

De acordo com a mesma fonte, os setores onde a incidência do salário mínimo mais desceu em termos homólogos foram os das Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas (-4,1 p.p.) e o das Indústrias Extrativas (-3,5 p.p.), sendo que os únicos setores onde a incidência do SMN aumentou foram o das Indústrias Transformadoras (+1,4 p.p.), o da Captação, Tratamento e Distribuição de Água (+5,3 p.p.), o do Comércio por Grosso e a Retalho (+1,4 p.p.) e o das Outras Atividades e Serviços (+2,8 p.p.).

Tabela 7. Trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional, 2016-2018 (%)

Atividades CAE REV. 3	abr/16	out/16	abr/17	out/17	abr/18	out/18	Tendência	Var.* out/2017-out/2018
Total	25,3	23,3	25,7	21,6	25,6	22,1		0,5
Homens	19,7	18,5	21,2	17,2	21,6	17,9		0,7
Mulheres	32,0	28,9	30,9	26,8	26,8	26,8		0,0
B Ind. Extrativas	17,8	10,2	15,6	13,4	11,0	9,9		-3,5
C Ind. Transformadoras	31,6	25,9	28,5	24,4	29,6	25,8		1,4
D Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar	0,4	0,2	1,3	0,6	0,7	0,3		-0,3
E Captação, Tratamento e Distribuição de Água	19,0	19,1	16,5	16,3	21,7	21,6		5,3
F Construção	24,8	22,1	32,0	24,4	31,1	23,7		-0,7
G Comércio por Grosso e Retalho	24,0	25,2	23,9	20,1	24,3	21,5		1,4
I Transportes e Armazenagem	12,7	12,1	15,6	14,6	15,1	14,2		-0,4
H Alojamento e Restauração	35,9	35,7	42,4	35,1	38,0	32,5		-2,6
J Atividades de Informação e Comunicação	6,6	6,3	7,1	4,6	5,8	4,7		0,1
K Atividades Financeiras e de Seguros	2,2	1,3	2,2	1,3	1,7	1,6		0,3
L Atividades Imobiliárias	27,4	29,8	25,7	19,1	28,6	19,7		0,6
M Atividades de Consultadoria	11,4	9,7	11,4	7,9	10,3	8,2		0,3
N Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	36,3	29,2	30,4	28,8	30,0	28,1		-0,7
P Educação	11,0	13,7	15,8	9,4	13,2	9,0		-0,4
Q Atividades de Saúde Humana e de Apoio Social	28,5	27,6	30,0	24,8	29,4	24,6		-0,2
R Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas	29,2	25,6	27,4	19,7	14,7	15,6		-4,1
S Outras Atividades de Serviços	30,2	31,2	34,5	26,9	30,8	29,7		2,8

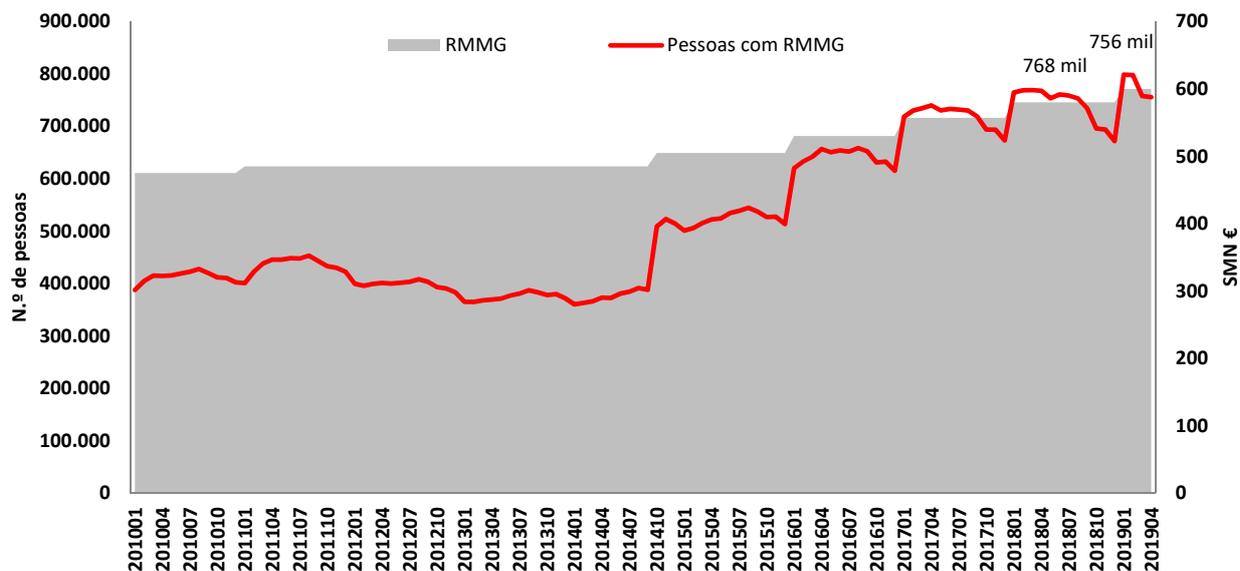
Fonte: GEP - MTSSS, Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho

Nota: * Variação em pontos percentuais

Já de acordo com os dados das DRSS, o número de trabalhadores com remuneração declarada igual ao SMN chegou aos 755,9 mil em abril de 2019, o que representa um decréscimo de 1,6% face ao registado no mês homólogo de 2018 (-12 mil). Este decréscimo contrasta com o padrão normalmente associado à atualização do SMN (em abril de 2018, por exemplo, o número de trabalhadores abrangidos tinha crescido em 3,8%) e é significativo sobretudo porque ocorre num contexto de crescimento acentuado do emprego: recorde-se que, no 1.º trimestre de 2019, o emprego cresceu 4,2% em Portugal Continental, de acordo com a mesma fonte. Esta tendência sugere que o crescimento do emprego tem ocorrido sobretudo nos escalões de remuneração acima do SMN, traduzindo-se num decréscimo da incidência do salário mínimo.

Com efeito, a análise dos valores médios trimestrais demonstra que o crescimento do volume de trabalhadores com remuneração igual ao SMN tem vindo a abrandar no período recente, não obstante o crescimento global do emprego ou o aumento nominal significativo do salário mínimo nos últimos quatro anos.

Figura 18. Evolução do salário mínimo nacional (RMMG) e do número de trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional (Pessoas com RMMG) em Portugal Continental, 2010-2019

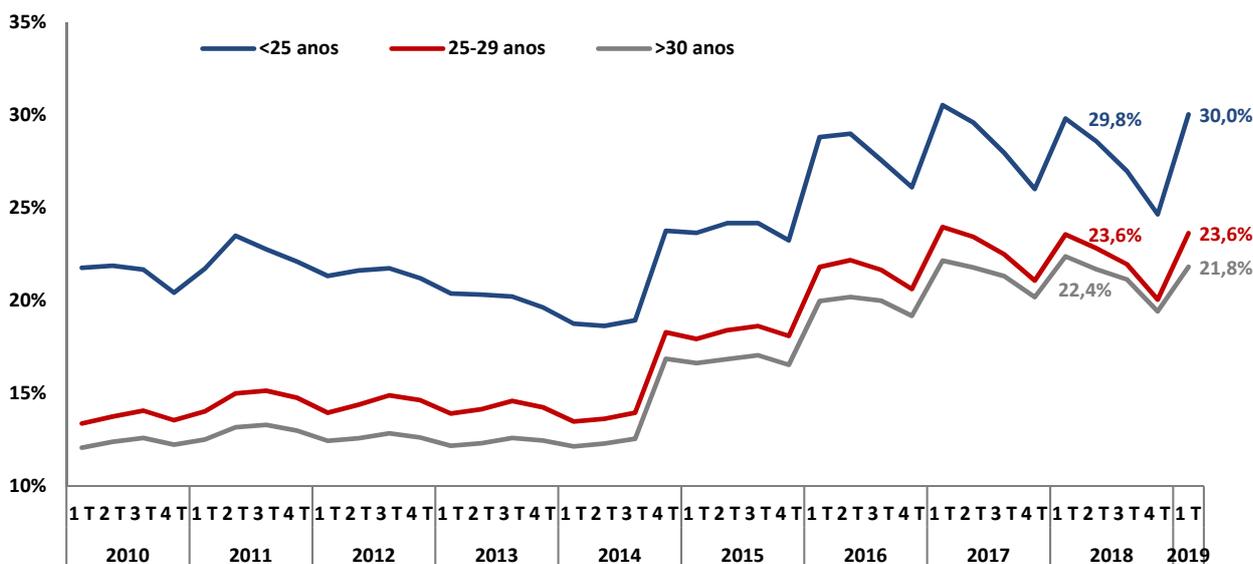


Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS)

Nota: Dados sujeitos a revisões

A análise da proporção de trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo por grupo etário revela que, entre os jovens com menos de 25 anos, a proporção de trabalhadores com salários iguais ao SMN no 1.º trimestre de 2019 se manteve próxima dos 30%, verificando-se tendência idêntica no segmento dos jovens adultos (25-29 anos), onde a proporção de trabalhadores abrangidos pelo SMN rondou os 23,6%. Já nos trabalhadores com mais de 30 anos, que representavam, no 1.º trimestre de 2019 cerca de 78,7% dos trabalhadores com remuneração declarada igual ao SMN, registou-se igualmente uma quebra de 0,6 p.p., de 22,4% para 21,8%.

Figura 19. Evolução do emprego com remuneração igual ao salário mínimo nacional em Portugal Continental, por grupo etário (%)



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

Nota: Dados sujeitos a alterações

De acordo com os dados das DRSS, entre 2010 e setembro de 2014, a proporção de trabalhadores com remuneração igual ao SMN situou-se entre os 13% e os 14%, sendo que, em outubro de 2014, com o aumento do salário mínimo de € 485 para € 505, o peso relativo de trabalhadores abrangidos pelo SMN aumentou para 17,2% (+4,3 p.p. do que no período de janeiro a setembro desse ano), mantendo-se próximo desse valor até ao final do ano.

Por outro lado, a atualização do valor do SMN em janeiro de 2016 fez aumentar a proporção de trabalhadores abrangidos para 20,6% (+3,4 p.p. do que em 2015), sendo que da comparação entre os anos de 2016 e de 2017 resulta um aumento de 1,5 p.p. do peso relativo de trabalhadores com remunerações iguais ao SMN, de 20,6% para 22,0%. Assim, o acréscimo registado em 2017 representa cerca de metade dos acréscimos anuais observados em anos anteriores, sendo que, em 2018, observou-se, pela primeira vez, uma quebra na percentagem de trabalhadores abrangidos pelo SMN relativamente ao ano anterior (-0,3 p.p.), apesar do aumento do valor do salário mínimo.

Já nos primeiros quatro meses de 2019, depois da atualização do SMN para € 600, a proporção de trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo fixou-se nos 22,4%, com um decréscimo de 0,6 p.p. face ao período homólogo de 2018 e de 0,5 p.p. face a igual período de 2017. Estes dados contrastam com as tendências observadas em anos anteriores, sendo esta a primeira vez que se observa uma descida da incidência da RMMG no 1.º trimestre do ano, após uma atualização do seu valor.

Tabela 8. Distribuição dos trabalhadores por escalão de remuneração em Portugal Continental, 2010-2019

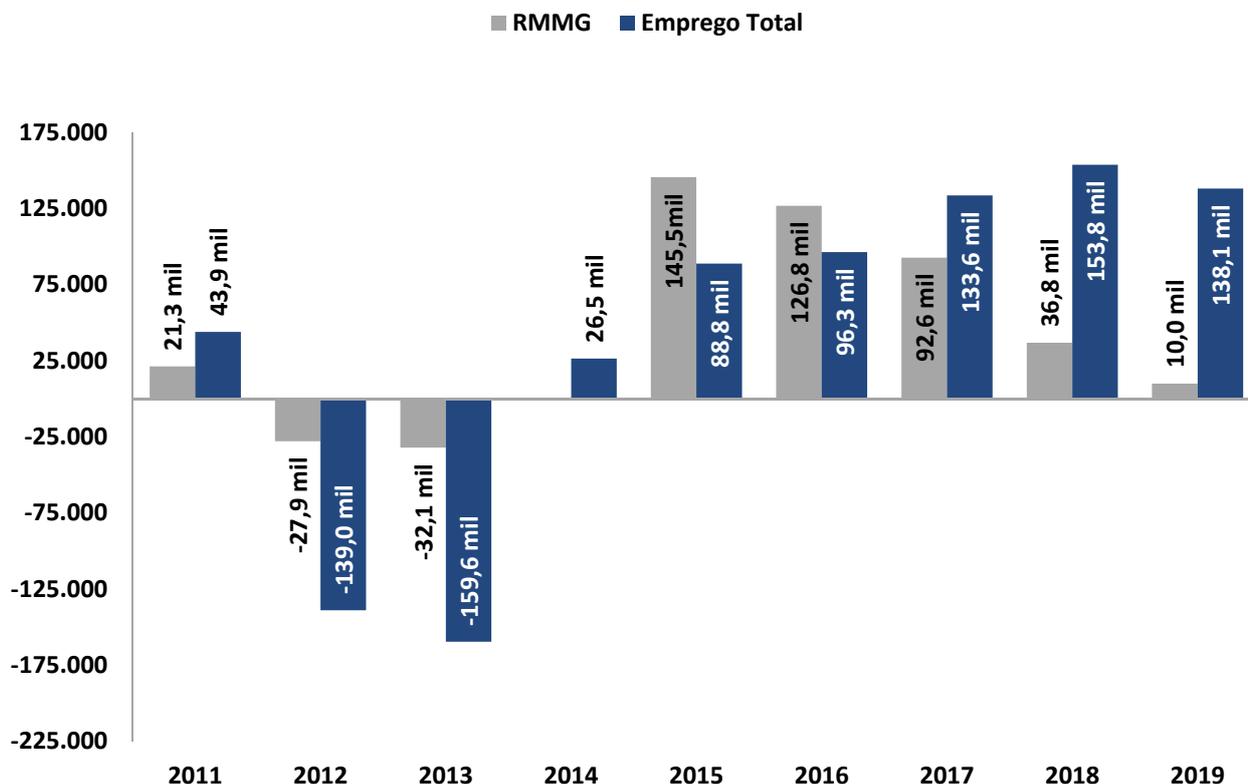
		RMMG (€)	p<RMMG	p=RMMG	p>RMMG
ano	2010	475	8,4%	13,2%	78,4%
	2011	485	7,9%	13,9%	78,2%
	2012	485	7,4%	13,5%	79,2%
	2013	485	7,4%	13,1%	79,5%
	2014	485/505	7,7%	14,1%	78,2%
	2015	505	8,1%	17,4%	74,5%
	2016	530	7,6%	20,6%	71,8%
	2017	557	7,8%	22,0%	70,2%
	2018	580	7,8%	21,7%	70,5%
janeiro a abril	2010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

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

Nota: Dados sujeitos a alterações

Nos primeiros quatro meses de cada ano, no período mais recente com criação significativa de emprego, tem vindo a reduzir-se progressivamente o peso dos trabalhadores com remuneração igual ao SMN no total do emprego criado em termos homólogos, de 69% em 2017 para 24% em 2018 e apenas 7% em 2019. Assim, em números absolutos, só 10,0 mil dos 138,1 mil empregos criados entre o primeiro quadrimestre de 2018 e o primeiro quadrimestre de 2019 têm remuneração equivalente ao SMN em vigor.

Figura 20. Variação do emprego total e do emprego com salário equivalente à RMMG em Portugal Continental, média de janeiro a abril, 2010-2019



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

Na mesma linha, e também tendo em conta as variações homólogas do emprego nos primeiros quatro meses de 2019, dos cerca de 17 mil empregos criados no grupo etário abaixo dos 25 anos, poucos menos de 5,5 mil (32,3%) são remunerados pelo SMN. Nos jovens adultos, dos 25 aos 29 anos, 21,3% do crescimento homólogo do emprego ocorreu no escalão de remuneração equivalente ao SMN, e nos trabalhadores a partir dos 30 anos apenas 0,8% do crescimento do emprego foi explicado pelo aumento de empregos com remuneração igual ao SMN. Ao mesmo tempo, se nos primeiros quatro meses de 2017 o crescimento homólogo do emprego feminino (+60 mil) era em mais de 60% equivalente ao SMN e em 2018 (+67 mil) em cerca de 24%, em 2019 (+62 mil) diminuiu o número de mulheres com empregos equivalentes ao salário mínimo, dado coerente com a evolução dos salários daquele grupo no período recente e com a tendência de atenuação do gap salarial de género.

O peso relativo das remunerações permanentes dos trabalhadores abrangidos pelo SMN no total da massa salarial tende também a aumentar na sequência da atualização do salário mínimo, sendo que, entre janeiro de 2010 e setembro de 2014 (período em que não houve atualizações do SMN), a estrutura manteve-se estável, com o peso relativo das remunerações iguais ao SMN a rondar os 6%, ao passo que, depois da atualização do SMN para € 505, em outubro de 2014, este limiar subiu para os 7,6% em 2015 (+2,0 p.p. face ao período de janeiro a setembro de 2014).

A atualização do SMN para € 530, introduzida em janeiro de 2016, teve um impacto menor, fazendo aumentar o peso relativo dos salários iguais ao mínimo para cerca de 9,3% da massa salarial (+1,7 p.p. face a 2015), tendência aprofundada em 2017, quando o SMN foi aumentado para € 557 e o peso relativo da massa salarial dos trabalhadores abrangidos pelo SMN passou para 10,2%, com um aumento de apenas 0,9 p.p. face a 2016. Em 2018, não obstante o aumento do SMN para € 580, o peso das remunerações dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo manteve-se inalterado nos 10,2%, sendo que nos primeiros quatro meses de 2019 viria mesmo a verificar-se uma descida de 0,3 p.p. deste indicador, na comparação homóloga.

Tabela 9. Peso relativo da remuneração base dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional em Portugal Continental, 2010-2019

	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%
janeiro a abril	2010	475	3,2%	6,4%
	2011	485	2,8%	6,5%
	2012	485	2,4%	6,3%
	2013	485	2,3%	5,9%
	2014	485	2,3%	5,8%
	2015	505	2,8%	8,1%
	2016	530	2,8%	10,1%
	2017	557	3,1%	11,5%
	2018	580	3,1%	11,8%
	2019	600	3,1%	11,5%

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

Nota: Dados sujeitos a alterações

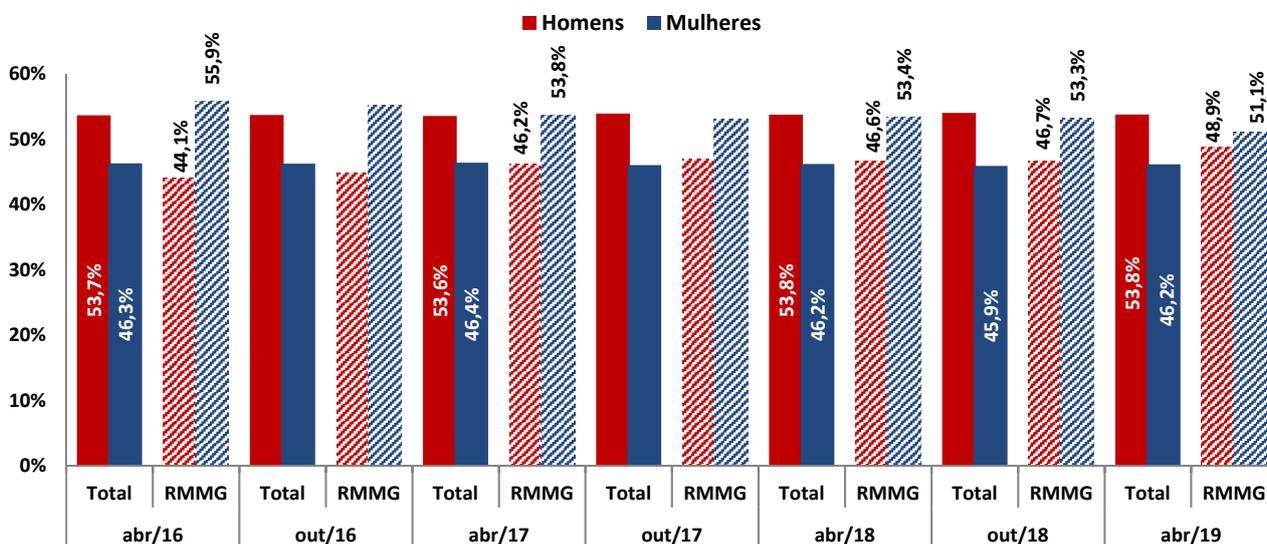
2.5. Caracterização dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional

Com base nos dados apurados a partir das DRSS, apresenta-se uma caracterização dos trabalhadores com remuneração declarada abrangidos pelo SMN. Esta caracterização parte de uma análise comparada da distribuição dos trabalhadores por sexo, escalão etário e setor de atividade, considerando o emprego total e o emprego no escalão de remuneração equivalente ao salário mínimo, tendo como referência os meses de abril e outubro dos últimos anos.

A distribuição por sexo, nos diferentes momentos em análise, mostra que as mulheres estão sobre representadas no escalão de remuneração correspondente ao SMN, sendo que, em abril de 2019, as mulheres representavam cerca de 46% no total do emprego, representando em contrapartida 51% do segmento de trabalhadores abrangidos pelo SMN. Dito isto, é significativo que a sobre representação das

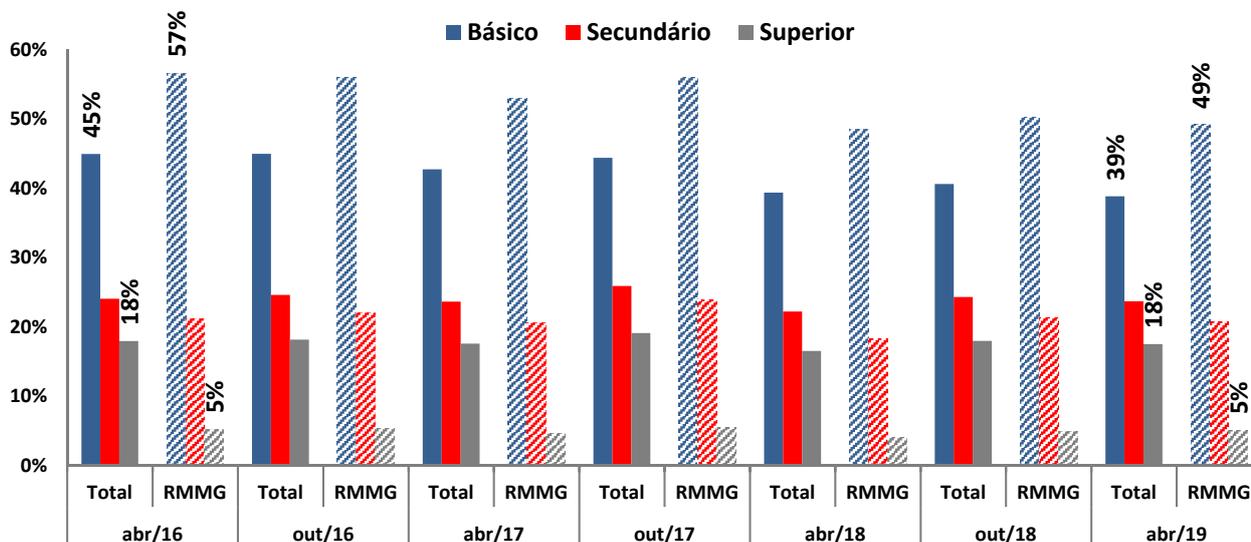
mulheres no escalão de remuneração equivalente ao salário mínimo tenha decrescido ao longo dos últimos anos, passando de quase 56% em 2016 para 51% em 2019.

Figura 21. Distribuição dos trabalhadores por sexo no emprego total e no escalão equivalente ao salário mínimo nacional em Portugal Continental, 2016-2019 (%)



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

Por sua vez, a distribuição dos trabalhadores por grupos etários mostra uma sobre representação dos mais jovens com menos de 25 anos no escalão de remuneração equivalente ao SMN, sendo que estes representavam, em abril de 2019, 6,2% do emprego e 9,4% do emprego no escalão de remuneração correspondente ao salário mínimo. Já em relação aos níveis de escolaridade, são os trabalhadores que não concluíram o ensino secundário os que estão mais sobre representados no universo de trabalhadores abrangidos pelo SMN, sendo que, em abril de 2019, estas pessoas representavam 39% do emprego e 49% do emprego no escalão equivalente ao SMN. Contudo, e à semelhança do observado no caso das mulheres, a sobre representação destes trabalhadores parece ter-se atenuado ligeiramente entre 2016 e 2019. Em sentido inverso, os trabalhadores com escolaridade de nível superior estão sub-representados no escalão de remuneração correspondente ao SMN, representando, em abril de 2019, 18% do emprego e apenas 5% do emprego no escalão equivalente ao salário mínimo nacional, sem alterações face ao padrão observado em 2016.

Figura 22. Distribuição dos trabalhadores por nível de escolaridade no emprego total e no escalão equivalente ao salário mínimo nacional em Portugal Continental, 2016-2019 (%)

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

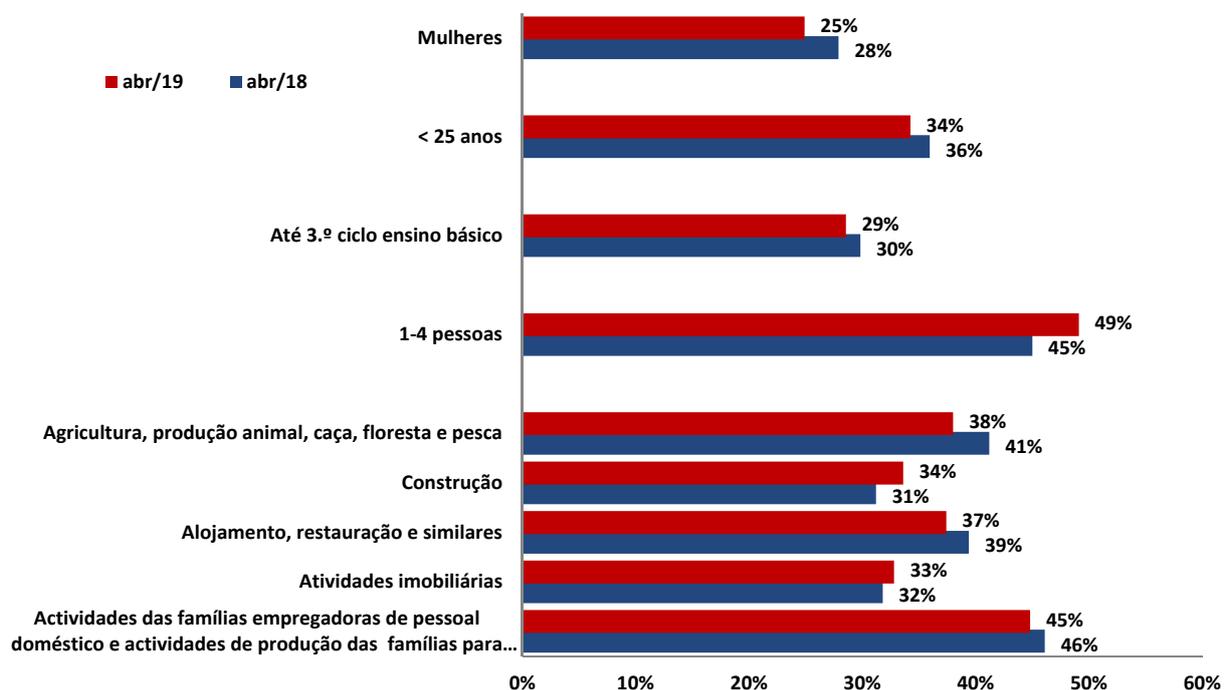
Por outro lado, tendo em conta as características das entidades empregadoras e não dos trabalhadores, verifica-se que os estabelecimentos de menor dimensão estão sobre representadas no escalão equivalente ao SMN (36% em abril de 2019) face ao seu peso no emprego total (16% em abril de 2019), tendência que se vai invertendo à medida que a dimensão dos estabelecimentos aumenta.

Por sua vez, a análise da incidência de trabalhadores no escalão de remuneração equivalente ao SMN²⁰ por atividade económica (CAE Rev. 3) mostra que a estrutura de trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo não se alterou substancialmente no período recente, sendo que as atividades com maior incidência de trabalhadores com remuneração equivalente ao SMN se mantiveram, genericamente, inalteradas. Com efeito, em abril de 2019, os setores de atividade com maior incidência de trabalhadores abrangidos pela RMMG eram a Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (38%), todos com um decréscimo na ordem dos 3 p.p. face ao período homólogo de 2018, e o Alojamento, restauração e similares (37%), com uma diminuição de 2 p.p. face a abril de 2018. Por outro lado, os setores de atividade com menor proporção de trabalhadores abrangidos pelo SMN foram, em abril de 2019, a Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (1,9%) e as Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais (1,1%).

A figura abaixo procura sintetizar esta análise, identificando os segmentos com maior incidência de trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo no mês de abril de 2018 e de 2019.

²⁰ Não são consideradas nesta análise as CAE da Administração Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória; nem as Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio; nem as Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais; nem as atividades com CAE desconhecido.

Figura 23. Segmentos com maior proporção de trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional em Portugal Continental, 2018-2019



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

3. TRANSIÇÕES EM TORNO DO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

Para avaliar o impacto da atualização do salário mínimo nas dinâmicas salariais, importa analisar as transições dos escalões de remuneração em torno do salário mínimo. Para esse efeito, compararam-se os salários médios dos mesmos postos de trabalho²¹ em diferentes momentos. Em concreto, e de modo a analisar as transições remuneratórias dentro de uma mesma empresa, selecionaram-se os postos de trabalho que se mantiveram entre outubro de 2018 e abril de 2019.

Os dados mostram que 79,8% dos trabalhadores com remuneração igual ao SMN em outubro de 2018 passaram a receber o novo montante do SMN em 2019, sendo que 15,6% dos trabalhadores abrangidos pelo SMN em 2018 passou a receber entre mais de € 600 e menos € 650 em 2019 e 3,1% passou para o escalão de remuneração acima dos € 650 em 2019. Ao mesmo tempo, dos trabalhadores que em outubro de 2018 tinham salários acima do SMN em vigor mas não mais de € 600, 39,7% passaram, em abril de 2019, para o escalão de remuneração equivalente ao SMN de € 600, 53,1% passaram para o escalão imediatamente a seguir, acima dos € 600 e abaixo dos € 650, e 4,8% passaram a receber mais de € 650.

Tabela 10. Transições entre escalões de remuneração base em outubro de 2018 e abril de 2019 em Portugal Continental

		Escalão de remuneração base em abril de 2019						
		Total	menos de 580.00	580 €	580.01-599.99 €	600 €	600.01-650.00 €	>=650.01 €
		%						
Escalão de remuneração base em outubro e 2018	Total	100,0%	3,2%	0,1%	0,3%	20,9%	15,0%	60,4%
	menos 580 €	100,0%	79,8%	0,1%	2,3%	9,7%	4,3%	3,8%
	580 €	100,0%	0,5%	0,4%	0,6%	79,8%	15,6%	3,1%
	580.01-599.99 €	100,0%	0,7%	0,0%	1,6%	39,7%	53,1%	4,8%
	600 €	100,0%	0,4%	0,0%	0,3%	52,0%	36,4%	10,8%
	600.01-650.00 €	100,0%	0,4%	0,0%	0,3%	1,4%	73,6%	24,3%
	>=650.01 €	100,0%	0,1%	0,0%	0,0%	0,3%	0,6%	99,0%

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

Estes dados, consistentes com apuramentos anteriores, permitem concluir que o aumento do SMN desloca a maioria dos trabalhadores que recebiam entre o anterior e o novo valor do salário mínimo para o novo limiar, mas que o efeito de arrastamento das restantes remunerações é muito reduzido e ocorre, essencialmente, naquelas que se encontram em torno do novo montante do SMN. Ainda assim, é de sublinhar que, face à tendência observada entre 2016 e 2017, e entre 2017 e 2018, houve em abril de 2019 uma maior proporção de trabalhadores que transitaram do escalão de remuneração equivalente ao SMN para o escalão de remuneração imediatamente acima (7,2% entre abril de 2016 e abril de 2017 e 8,1% entre abril de 2017 e abril de 2018), sendo que o mesmo aconteceu em relação à proporção de trabalhadores que passaram para o escalão de remuneração seguinte (6,2% entre abril de 2016 e abril de 2017 e 9,7% entre abril de 2017 e abril de 2018), tendência coerente com a tendência de melhoria progressiva dos rendimentos do trabalho registada ao longo dos últimos anos.

²¹ O conceito de posto de trabalho aqui utilizado refere-se à combinação da mesma pessoa, na mesma empresa e no mesmo estabelecimento, considerando-se apenas os postos de trabalho que têm associada uma única remuneração base e enquadrados em estabelecimentos do Continente.

FICHA TÉCNICA

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

Os Quadros de Pessoal são uma fonte administrativa, que integra o Relatório Único (Anexo A). Os empregadores abrangidos pelo Código do Trabalho têm de entregar o RU obrigatoriamente. Assim, todas as empresas com trabalhadores por conta de outrem têm essa obrigação. O RU exclui as empresas sem trabalhadores ao serviço, os trabalhadores independentes e a Administração Pública Central e Local, com exceção dos trabalhadores com contrato individual de trabalho e, unicamente, no que se refere a estes. Os Quadros de Pessoal referem-se aos trabalhadores por conta de outrem que estavam a trabalhar no mês de outubro de cada ano e disponibilizam informação sobre a Estrutura Empresarial (Empresas e Estabelecimentos), o Emprego (Pessoas ao Serviço e Trabalhadores por Conta de Outrem), as Remunerações (Base e Ganho), a Duração do Trabalho e a Regulamentação Coletiva. Existe informação para o Continente e as Regiões Autónomas e a informação disponibilizada relativamente à remuneração base e ao ganho, diz respeito aos trabalhadores por conta de outrem, a tempo completo, e com remuneração completa. Quando possível o cruzamento de informação dos QP e das DRSS, é possível obter estas características dos trabalhadores como a habilitação escolar, a profissão, o nível de qualificação, por exemplo.

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

Finalmente, as DRSS têm por base os registos das declarações mensais obrigatórias dos empregadores à Segurança Social. Esta Base de Dados contém informação relativa a todos os trabalhadores do setor privado e ainda a trabalhadores do sector público inscritos na Segurança Social, nomeadamente fruto da não consideração de novos subscritores na Caixa Geral de Aposentações. Quando procedem à entrega das DRSS, as Entidades Empregadoras têm de indicar, relativamente a cada trabalhador ao seu serviço, o valor da remuneração que está sujeita a incidência de contribuições e a taxa contributiva aplicável.

Esta informação com base nas DRSS permite diferentes abordagens. Assim, ao longo do relatório são feitas análises usados diferentes universos com base nos registos das DRSS. As amostras são diferentes conforme o tipo de análise a realizar.

Na utilização dos dados das DRSS utilizam-se dois conceitos diferentes: a) TCO e MOE (trabalhadores por conta de outrem e membros de órgãos estatutários), que representam o número de trabalhadores por conta de outrem e membros de órgãos estatutários que tinham um Número de Identificação de Segurança Social

(NISS) diferente; e b) Posto de trabalho, que resulta da combinação NISS do TCO ou MOE, Número de Identificação Fiscal da empresa (NIF) e código do estabelecimento da empresa. Nos relatórios de monitorização do Acordo disponibilizaram-se alguns apuramentos apenas considerando TCO e excluindo MOE. Os Trabalhadores Independentes, do Serviço Doméstico e do Seguro Social Voluntário, ainda não foram fruto de trabalho com disponibilização de informação.

Há informação tratada para Portugal ou para o Continente, para todos os registos de trabalhadores (TCO + MOE) ou apenas para os trabalhadores com remuneração de base mensal equivalente a 30 dias de remuneração, considerando ou não os trabalhadores do sector público, e nalguns apuramentos, por se analisarem trajetórias entre dois momentos, poderão estar a ser considerados apenas os trabalhadores comuns (ou os postos de trabalho) de ambos os períodos.

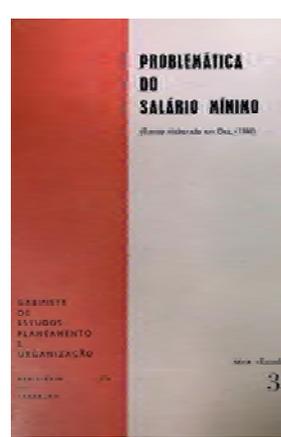
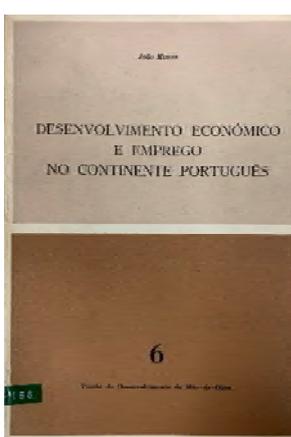
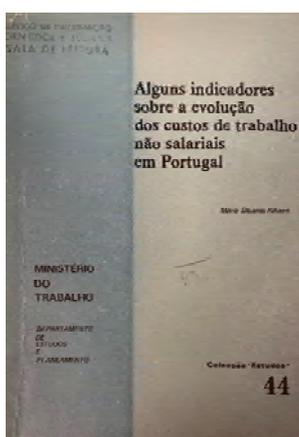
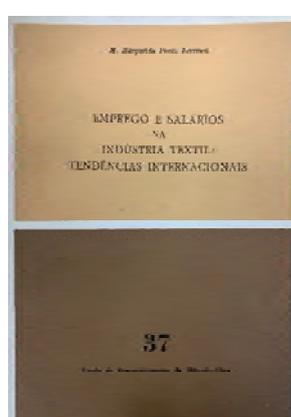
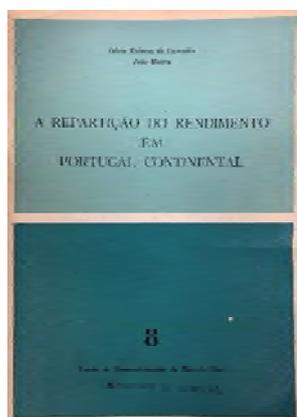
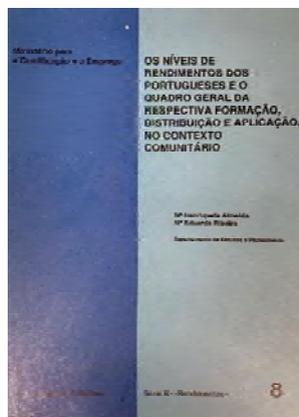
Existe informação disponibilizada de carácter mensal, trimestral ou anual, em certas situações correspondente à média dos meses de janeiro a abril, e nalguns apuramentos tem em conta variações relativas a períodos homólogos de 12 meses.

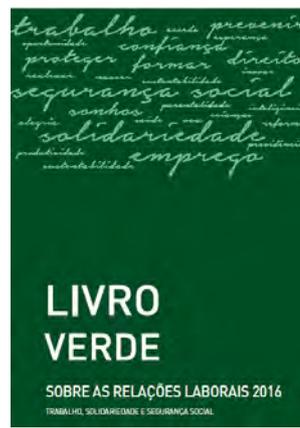
Por exemplo, comparem-se diferentes proporções de trabalhadores a auferir a RMMG com base em diferentes conceitos e apuramentos, para o Continente:

Fonte – conceito e apuramento	Período de referência	trabalhadores = RMMG
IGDT	abril 2018	25,6%
	outubro 2018	22,1%
DRSS, TCO e MOE com remuneração base diária x 30	janeiro-abril 2018	23,0%
	janeiro-abril 2019	22,4%
DRSS, TCO e MOE com uma única remuneração base, em 30 dias	abril 2018	24,2%
	outubro 2018	21,7%
	abril 2019	22,5%

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

OUTRAS PUBLICAÇÕES





ESTATÍSTICAS SÍNTESE

Quadros de Pessoal (Estadística Dinâmica - Anexo A)

2017

Indicador	2017	2016	2015
Emprego	1.41%	1.40%	1.40%
Emprego em tempo integral	1.40%	1.39%	1.39%
Emprego em tempo parcial	1.41%	1.41%	1.41%
Emprego a tempo parcial	1.41%	1.41%	1.41%
Emprego a tempo parcial reduzido	1.41%	1.41%	1.41%
Emprego a tempo parcial muito reduzido	1.41%	1.41%	1.41%
Emprego a tempo parcial muito reduzido com formação	1.41%	1.41%	1.41%
Emprego a tempo parcial muito reduzido com formação em áreas de intervenção social	1.41%	1.41%	1.41%
Emprego a tempo parcial muito reduzido com formação em áreas de intervenção social em regime de contrato de trabalho a termo	1.41%	1.41%	1.41%
Emprego a tempo parcial muito reduzido com formação em áreas de intervenção social em regime de contrato de trabalho a termo em regime de contrato de trabalho a termo	1.41%	1.41%	1.41%
Emprego a tempo parcial muito reduzido com formação em áreas de intervenção social em regime de contrato de trabalho a termo em regime de contrato de trabalho a termo em regime de contrato de trabalho a termo	1.41%	1.41%	1.41%
Emprego a tempo parcial muito reduzido com formação em áreas de intervenção social em regime de contrato de trabalho a termo	1.41%	1.41%	1.41%



ESTUDOS E AVALIAÇÃO

PLANEAMENTO ESTRATÉGICO

ANÁLISES E NOTAS TÉCNICAS

ESTUDOS E AVALIAÇÃO DE POLÍTICAS

- > Estudos Gerais
- » Trabalho
- > Solidariedade
- > Segurança Social

IGUALDADE REMUNERATÓRIA RELAÇÕES DE TRABALHO **SALÁRIO MÍNIMO** IVA NA RESTAURAÇÃO

Na sequência dos debates em sede de concertação social foi estabelecido o *Acordo relativo à aplicação da Retribuição Mínima Mensal Garantida*, vulgo salário mínimo, assinado a 22 de janeiro de 2016, entre o Governo e Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS).

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

O GEP tem vindo a elaborar **relatórios trimestrais** de acompanhamento da revalorização da RMMG, que incluem, para além de uma síntese da evolução recente do mercado de trabalho, elementos sobre o acompanhamento dos impactos do aumento da RMMG, com base em diferentes fontes de informação estatística e administrativa

10.º relatório – novembro 2018



13/11/2018

[ver pdf](#)

Relatórios anteriores:

- 9.º relatório (julho 2018)
- 8.º relatório (março 2018)
- 7.º relatório (dezembro 2017)
- 6.º relatório (outubro 2017)
- 5.º relatório (maio 2017)
- 4.º relatório (maio 2017)
- 3.º relatório (dezembro 2016)
- 2.º relatório (setembro 2016)
- 1.º relatório (maio 2016)



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**

TRABALHO, SOLIDARIEDADE
E SEGURANÇA SOCIAL



GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO