



GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO

Retribuição Mínima Mensal Garantida

novembro

2018

*Acompanhamento do Acordo sobre
a Retribuição Mínima Mensal Ga-
rantida*

10º Relatório

Índice geral

Introdução	6
1. Enquadramento.....	8
1.1. Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo	8
1.2. Conceito e princípios genéricos de atualização	11
1.3. RMMG – evolução histórica de 1974 a 2018	12
2. Enquadramento macroeconómico e mercado de trabalho: evolução recente e perspetivas futuras	18
2.1. Enquadramento macroeconómico.....	18
2.2. Mercado de trabalho.....	22
2.2.1. Emprego e desemprego	24
2.2.2. Salários e remunerações convencionais	31
2.2.3. Evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida	40
2.2.4. Custos do trabalho	44
2.3. Produtividade e competitividade	47
2.4. RMMG, Pobreza, Baixos Salários e Desemprego	52
3. Comparação do salário mínimo em Portugal e na União Europeia	57
4. Trabalhadores abrangidos pela RMMG com base nos dados da Segurança Social	67
4.1. Emprego, massa salarial e novos contratos	67
4.2. Caracterização dos trabalhadores a auferir a RMMG	75
4.3. Transições da remuneração base em torno da RMMG	77
Bibliografia	79
Anexo 1 – Modo de Atualização do Salário Mínimo nos Estados Membros da UE	81
Anexo 2 – Salário Mínimo Nacional – Continente – 1974 a 2018	88

Índice de tabelas

Tabela 1. Crescimento Económico Mundial (crescimento anual em %)	19
Tabela 2. Portugal, UE28 e Área do Euro	20
Tabela 3. Cenário macroeconómico: Orçamento de Estado 2019, Comissão Europeia, FMI e OCDE e Banco de Portugal	21
Tabela 4. Indicadores económicos	22
Tabela 5. População ativa, emprego e desemprego	24
Tabela 6. Evolução da população empregada por situação na profissão (em milhares).....	25
Tabela 7. População empregada, por setor de atividade económica	26
Tabela 8. Remuneração mensal base e ganho mensal	31
Tabela 9. Trabalhadores por conta de outrem, ganho mensal mediano e limiar de baixos salários 2002-2016	33
Tabela 10. Remuneração de base e ganho médio (Euros).....	33
Tabela 11. Dinâmica da atualização das tabelas publicadas por setores de atividade	35
Tabela 12. Variação salarial dos trabalhadores que permaneceram empregados entre abril de 2016 e 2017 e entre abril de 2017 e abril de 2018	38
Tabela 13 - Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida (%).....	42
Tabela 14. Remuneração, RMMG, Produtividade e IPC (variação anual, em %)	43
Tabela 15: Exportações de bens e serviços	49
Tabela 16: Exportações (intra e extra UE) de mercadorias por grupos de produtos e taxas de variação homóloga.....	50
Tabela 17: Peso das Remunerações e do Consumo Intermédio na Produção e no VAB dos principais setores exportadores de bens.....	51
Tabela 18. Medidas de desigualdade salarial.....	56
Tabela 19. Estados-Membros com e sem SMN estatutário e com SMN estatutário somente aplicável a determinadas atividades	58
Tabela 20. SMN em termos nominais nos diferentes Estados-Membros.....	58
Tabela 21. Salário mínimo mensal em euros e PPC, em alguns países da União Europeia	59
Tabela 22. Índice de Kaitz - Proporção do Salário Mínimo no Ganho Médio e Mediano	65
Tabela 23. Incidência de TCO+MOE, por escalões de remuneração, 2010-2017	71
Tabela 24. Incidência de TCO+MOE, por escalões de remuneração, nos 1.º e 2.º trimestres de 2015-2018 .	71
Tabela 25. Peso relativo da remuneração base dos TCO+MOE com remuneração inferior ou igual à RMMG, no total da remuneração.....	72
Tabela 26. Peso relativo da remuneração base dos TCO+MOE com remuneração inferior ou igual à RMMG, no total da remuneração, nos 1.º e 2.º trimestres de 2015 a 2018.....	72
Tabela 27: Transições entre escalões de remuneração base em abril de 2017 e 2018.....	78
Tabela 28: Transições entre escalões de remuneração base em abril de 2017 e 2018.....	78

Índice de figuras

Figura 1. Evolução da RMMG e da população desempregada menos qualificada	25
Figura 2. Trabalhadores (TCO+MOE) com remuneração declarada à Segurança Social – 2012-2018	27
Figura 3. Variação homóloga do volume de trabalhadores (TCO+MOE) com remuneração permanente declarada à Segurança Social, por grupo etário – 2012-2018	28
Figura 4. Crescimento homólogo do emprego com remuneração permanente declarada à Segurança Social (mil.)	29
Figura 5. Admissões no âmbito do FCT (dados acumulados).....	30
Figura 6. Cessações no âmbito do FCT (dados acumulados).....	30
Figura 7. Distribuição dos TCO por escalões de ganho (2011-2016).....	32
Figura 8. Convenções coletivas com alterações de tabela salarial publicadas em 2016, 2017 e entre o 1.º e o 3.º trimestre 2018 e com efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano	34
Figura 9. Evolução do <i>wage drift</i> (em pontos percentuais)	36
Figura 10. Evolução da Remuneração Base, em euros – 2012 - 2018	37
Figura 11. Variação da Remuneração Base – 2012 – 2018	37
Figura 12. Diferença salarial dos trabalhadores que permaneceram no mesmo posto de trabalho entre abril de 2017 e abril de 2018 (%)	38
Figura 13. Variação salarial dos trabalhadores que permaneceram empregados entre abril de 2017 e abril de 2018.....	39
Figura 14. Retribuição mínima mensal garantida (entrada em vigor a 1 Janeiro)	40
Figura 15. Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG e valor da RMMG.....	41
Figura 16. Diferencial entre evolução real dos Salários convencionais, da RMMG e do Ganho	44
Figura 17. RMMG Real e Produtividade (2011=100).....	44
Figura 18. Componentes do Índice do Custo de Trabalho (Setor B a S)	46
Figura 19. Evolução dos Custos Unitários por Unidade Produzida, Remunerações e Produtividade.....	47
Figura 20. Peso relativo do fator trabalho no PIB (em %).....	48
Figura 21. Índice da Taxa de câmbio efetiva real de Portugal versus Área do Euro (EURO19), versus UE28	48
Figura 22: Taxas de crescimento das exportações de mercadorias portuguesas com destino numa seleção de mercados e correspondentes contributos (Últimos 12 meses a terminar em julho de 2018, Intra + Extra UE).....	50
Figura 23. Taxa de risco de pobreza após transferências sociais, segundo a condição perante o trabalho,	52
Figura 24. Trabalhadores em risco de pobreza, Linha de pobreza e RMMG	54
Figura 25. Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela RMMG (em % dos TCO a tempo completo) e Desemprego subsidiado (em milhares).....	55
Figura 26. Evolução da RMMG, da Taxa de Desemprego e da Taxa de Desemprego de Longa Duração... 55	

Figura 27. Taxas de variação nominal do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário	60
Figura 28. Taxas de variação real do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário	60
Figura 29. Alterações nominais e reais dos salários mínimos em alguns países da UE (2017-2018).....	61
Figura 30. Aumento nominal do salário mínimo nos países da UE, em 2018.....	63
Figura 31. Alteração no salário mínimo em termos reais entre 1 janeiro 2010 e 1 janeiro 2018	63
Figura 32. Rácio do salário mínimo em relação aos salário mediano e médio em países da Europa, em 2017.....	64
Figura 33. Dispersão Salarial (rácios entre decis) - 2016.....	66
Figura 34. Percentagem de TCO+MOE com remunerações declaradas iguais à RMMG, 2012-2018.....	68
Figura 35. Percentagem de TCO+MOE com remunerações declaradas iguais à RMMG em 2017 e no 1.º semestre de 2018.....	69
Figura 36. Percentagem de TCO+MOE com remunerações declaradas iguais à RMMG entre janeiro de 2012 e junho de 2018.....	69
Figura 37. Evolução da RMMG e do número de TCO+MOE com remuneração igual à RMMG, 2010-2018	70
Figura 38. Contratos iniciados, cessados e contratos iniciados com remuneração de base mensal igual à RMMG	73
Figura 39. Percentagem de contratos iniciados com remuneração de base igual à RMMG no total de contratos iniciados (Continente).....	74
Figura 40. Número de contratos iniciados ao longo de cada um dos anos	74
Figura 41. Distribuição dos TCO e MOE por sexo no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (%)	75
Figura 42. Distribuição dos TCO e MOE por escalão etário no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (%)	76
Figura 43. Incidência de trabalhadores abrangidos por RMMG	77
Figura 44. Papel do Governo e de outros atores no processo de decisão	81
Figura 45. Critérios considerados no processo de fixação do salário mínimo	86
Figura 46. Frequência dos ajustamentos do salário mínimo	87

Introdução

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

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

Assim, na prossecução de um reforço e maior centralidade da concertação social, na definição de uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno e, em particular, na garantia da revalorização do RMMG, o Governo propôs, em dezembro de 2015, aos Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) do Conselho Económico e Social (CES), o aumento da RMMG de € 505 para € 530. Nesse âmbito, foi celebrado um acordo tripartido entre o Governo e os Parceiros Sociais com assento na CPCS que permitiu fixar o valor da RMMG em € 530, com efeitos a 1 de janeiro de 2016, através do Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro.

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

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

Desde então, o Governo tem vindo a apresentar e discutir em sede de CPCS os relatórios trimestrais de acompanhamento da atualização da RMMG, cujos resultados indicam de forma consistente não ter havido impactos negativos da atualização da RMMG no emprego nem nas perspetivas de crescimento da economia portuguesa. Assim, ponderadas as condições para prosseguir a trajetória de valorização da RMMG, no cumprimento do disposto no Programa do XXI Governo Constitucional e consultados os Parceiros Sociais com assento na CPCS do CES, o Governo determinou o aumento do valor da RMMG para € 580, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018².

O presente Relatório surge na sequência dos nove anteriores apresentados pelo Governo desde o início de 2016, incorporando a informação disponível até 8 de novembro de 2018.

Neste relatório, tal como nos anteriores, o primeiro capítulo enquadra de modo global a RMMG; o segundo apresenta o enquadramento macroeconómico, incluindo do mercado de trabalho, da pobreza e desigualdades; o terceiro capítulo é dedicado a comparações internacionais em matéria de salário mínimo; e, finalmente, no quarto capítulo estudam-se os trabalhadores abrangidos pela RMMG com base nas declara-

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

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

ções de remunerações da Segurança Social (DRSS) e em informação do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT). Inclui-se, ainda, informação relativa a transições entre níveis salariais, com base nos dados das DRSS. Em anexo, disponibiliza-se informação adicional sobre o processo de atualização do salário mínimo, numa perspetiva europeia.

1. Enquadramento

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

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

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

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

Em janeiro de 2017, o Governo e a maioria dos parceiros sociais, com assento na CPCS, subscreveram um «Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo»⁵, com os seguintes pontos:

1. *No âmbito da atualização da RMMG:*

1. *Concretizar, em 2017, um aumento de 5% para os trabalhadores abrangidos, como impulso decisivo deste esforço concertado para aumentar a massa salarial, combater a pobreza no trabalho e promover a coesão;*
2. *Desenvolver esforços para tornar exequível, verificadas as condições económicas e sociais que o possibilitem, a progressiva evolução do valor real da RMMG até 2019;*
3. *Concretizar um plano específico de apoio à evolução da RMMG que torne mais sustentáveis os termos acima definidos;*
4. *Calendarizar relatórios de monitorização periódica sobre os impactos da RMMG apresentados e discutidos com os parceiros em CPCS;*
5. *Tendo em conta os elementos acima referidos:*
 - i. *O valor da RMMG em 2017 será fixado em 557 euros;*
 - ii. *Será aplicada, coma duração de um ano, até 31 de janeiro de 2018, uma diminuição de 1.25 p.p. na taxa social única das entidades empregadoras, a suportar por transferência do OE, nos termos da lei, para os contratos a tempo completo, com uma remuneração base mensal média entre os € 530 e os € 557, ou em termos proporcionais nos contratos a tempo parcial, nos meses de outubro a dezembro de 2016, que não tenham auferido outras naturezas de remuneração,*

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

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

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

com exceção de trabalho suplementar e/ou trabalho noturno até ao valor médio acumulado de 700€.

iii. Os contratos públicos plurianuais onde a RMMG tem forte impacto serão ajustados em função da subida da RMMG, com vista à sua atualização.

2. *No âmbito da promoção de ações conjuntas para o desenvolvimento da negociação coletiva e para a modernização do mercado de trabalho, integrando as seguintes dimensões:*
 1. *Compromisso bipartido de transmissão às estruturas integradas nos parceiros sociais no sentido de uma política de não uso da figura da denúncia de convenções coletivas de trabalho durante um período de 18 meses, a começar em janeiro de 2017, assumindo adicionalmente o próprio Estado idêntico compromisso, bem como o de dinamização da negociação coletiva em todos os sectores em que é empregador;*
 2. *Discutir durante o ano de 2017, na sequência do Livro Verde das Relações Laborais, que o Governo se compromete a apresentar até ao final do primeiro trimestre de 2017, uma avaliação integrada e partilhada do quadro laboral, com vista à celebração de um acordo subsequente em sede de concertação social que inclua estas matérias;*
 3. *Integrar, neste quadro, medidas de redução da acentuada segmentação do mercado de trabalho existente em Portugal e de promoção da negociação coletiva;*
 4. *Apreciar, com base numa proposta do Governo, mudanças no enquadramento das portarias de extensão e o estabelecimento de prazos legais de emissão dos avisos e das portarias, no primeiro trimestre de 2017;*
3. *No âmbito do enquadramento económico e social, promover, durante o primeiro semestre de 2017, um debate na CPCS, que integre questões relativas à competitividade das empresas, à modernização económica e social do país, e às condições que promovam estabilidade, equilíbrio e coesão social, nomeadamente:*
 1. *Reforço dos mecanismos de financiamento da economia e capitalização das empresas, nomeadamente no âmbito do aprofundamento do Programa Capitalizar;*
 2. *Prioridade ao domínio da qualificação de adultos e jovens, em especial quanto à mobilização de meios a realocar nas verbas PT2020, incluindo um compromisso expresso de especial apoio aos Centros de Formação Protocolares e às organizações formativas dos parceiros sociais com assento na CPCS e seus associados no âmbito de uma parceria alargada para o reforço do desígnio nacional estratégico em torno da qualificação;*
 3. *Nova prioridade ao investimento público direcionado às infraestruturas para a competitividade, nomeadamente ao nível dos transportes e logística, com vista a uma melhoria da conectividade internacional;*
 4. *Calendarização de novas ações a empreender pelo Governo na diminuição da componente regulada dos custos da energia, por forma a atingir uma maior equidade entre a contribuição das diversas partes envolvidas;*
 5. *Estratégia integrada para a redução de outros custos de contexto, aprofundando mecanismos de simplificação administrativa e desburocratização no âmbito do SIMPLEX+ e com ponderação de outras vertentes destas matérias;*
 6. *Ponderação de medidas de agilização e reforço do funcionamento quer da justiça do trabalho quer da justiça económica, do acesso às questões processuais da tramitação e aos resultados das execuções;*
 7. *Compromisso no sentido de estabilidade e previsibilidade fiscal, e de medidas para tornar o sistema fiscal mais justo, competitivo e simples;*
 8. *Construção de uma estratégia equilibrada e transversal que englobe o reforço da adequação da proteção social e da sustentabilidade da Segurança Social, o estímulo da natalidade e dos pa-*

drões de bem-estar das famílias e crianças, e medidas de promoção do envelhecimento ativo, incluindo no plano do emprego, bem como na conciliação equilibrada entre trabalho e vida pessoal e familiar por homens e mulheres e a promoção da igualdade de género;

9. *Reforço do apoio ao empreendedorismo e ao desenvolvimento de novas e jovens empresas, aprofundar e reforçar os programas em vigor ou criar novas medidas que congreguem aconselhamento técnico, desenvolvimento e capacitação de competências, acompanhamento do projeto nos primeiros anos de vida, facilitação do acesso e condições do crédito e estabelecimento de uma rede de contactos;*
10. *Avaliação do regime jurídico de proteção social na eventualidade de desemprego, e em particular dos trabalhadores independentes com atividade empresarial e dos membros de órgãos estatutários das pessoas coletivas, cumprindo assim o disposto na lei.*

O texto original do Compromisso foi alvo de uma Adenda⁶ assinada a 3 de fevereiro de 2017 e subscrita pelo Governo e pela maioria dos parceiros sociais com assento na CPCS, estabelecendo o seguinte:

1. *Declarar sem efeito a redação originária da alínea ii) do subponto 5. do ponto 1. do «Compromisso»;*
2. *Inserir uma nova alínea ii) para o subponto 5. do ponto 1. do «Compromisso» com a seguinte redação:*
Será aplicada uma redução do pagamento especial por conta (PEC), nos seguintes termos:
 - a) *O pagamento especial por conta, a pagar pelos sujeitos passivos nos períodos de tributação que se iniciem em 2017 e em 2018, beneficia das seguintes reduções:*
 - i. *Redução de € 100 sobre o montante apurado nos termos do artigo 106º do Código do IRC; e*
 - ii. *Redução adicional de 12,5% sobre o montante apurado que resultar da aplicação da alínea anterior.*
 - b) *Beneficiarão das reduções previstas no número anterior os sujeitos passivos que, no período de tributação iniciado em 2016, tenham pago ou colocado à disposição rendimento do trabalho dependente a pessoas singulares residentes em território português num montante igual ou superior a € 7 420;*
 - c) *A redução do pagamento especial por conta apenas é aplicável aos sujeitos passivos que, na data de pagamento de cada uma das prestações do pagamento especial por conta, tenham a sua situação tributária e contributiva regulariza;*
3. *O Governo irá negociar com os representantes das instituições do sector social, em sede de Compromisso para o Setor Social e Solidário, a atualização da comparticipação da segurança social, no âmbito dos acordos de cooperação celebrados com as instituições particulares de solidariedade social ou equiparadas para o desenvolvimento de serviços e respostas sociais, relativamente aos quais as despesas com pessoal tenham sofrido impactos substanciais decorrentes da entrada em vigor do Decreto-Lei n. 86-B/2016, de 29 de dezembro.*
4. *A presente «adenda» produz efeitos à data de assinatura do «Compromisso», passando a fazer parte integrante do mesmo.*

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

1.2. Conceito e princípios genéricos de atualização

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

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

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

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

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

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

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

Acrescenta, ainda, que *“O período estabelecido no número anterior é reduzido a seis meses no caso de trabalhador habilitado com curso técnico-profissional ou curso obtido no sistema de formação profissional qualificante para a respetiva profissão” e que “A certificação do coeficiente de capacidade efetiva é feita, a pedido do trabalhador, do candidato a emprego ou do empregador, pelo serviço público de emprego ou pelos serviços de saúde”.*

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

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

Também a Convenção n.º 131 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) orienta as normas para a fixação da RMMG:

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. RMMG – evolução histórica de 1974 a 2018

O primeiro estudo tendente à definição do salário mínimo nacional interprofissional, em Portugal, foi desenvolvido, em 1965, pelo Ministério das Corporações e Previdência Social, seguindo a metodologia até então consagrada para estabelecer as necessidades mínimas de um trabalhador típico (Pereirinha e Branco⁷). Nesse âmbito, foi admitido como tipo *“um trabalhador celibatário indiferenciado da indústria e serviços com 70 kg de peso, 1,70 m de altura e 35 anos de idade”*, para o qual foi estabelecida a quantidade necessária de calorias e a dieta adequada, e calculado o custo diário dessa dieta alimentar. Tendo por base um valor para a proporção dos encargos alimentares no valor da despesa total (denominado coeficiente de Engel), foi então calculado o salário base diário. No estudo foi usado o valor do coeficiente de Engel de 40%, com base nos valores obtidos num outro estudo realizado para as Companhias Reunidas do Gás e Eletricidade (CRGE)⁸. Obtendo-se o custo da dieta alimentar mínima de 12,85 escudos diários para 1965, com base no coeficiente atrás referido, chegou-se a uma despesa média diária de 32,1 escudos, ou seja, 963 escudos

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

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

por mês. Considerando a dimensão média das famílias portuguesas (3,5 pessoas) chegar-se-ia ao valor de 3 370 escudos/mês por família para esse ano.

Posteriormente, já em 1969, foi realizado um novo estudo, cujo relatório final considerava as conclusões do trabalho de 1965 insatisfatórias. Esta nova aproximação foi desenvolvida na base de *“uma lista exaustiva de todos os bens e serviços que se consideram indispensáveis a um trabalhador não qualificado e à sua família (...) e não só as relativas à manutenção da vida e da capacidade de trabalho (...) mas também as ligadas à obtenção de um mínimo social compatível com a dignidade humana”*⁹. De acordo com este novo trabalho, a família tipo teria quatro elementos: um pai operário não qualificado, com idade média de 35 anos, frequentando um curso noturno, a mãe trabalhadora como mulher-a-dias e os filhos estudantes com cerca de 11 e 12 anos. A referida família dispunha de uma casa de três divisões, cozinha e casa de banho, nos arredores de Lisboa, prevendo-se, igualmente, o equipamento básico da habitação e o seu período de vida. Foram, ainda, consideradas as despesas com a higiene pessoal, os produtos de primeiros socorros, as despesas com a educação, os transportes e o vestuário. As despesas com o lazer e com a cultura foram também tidas em consideração, embora de um modo muito sumário. Do mesmo modo, ponderou-se a diferença entre residir em Lisboa ou na província, para ter em conta a distinção entre os custos de transportes e de habitação. Atendeu-se também à distinção entre estar ou não integrado no sistema de previdência, com impacto nos custos em higiene e saúde.

Este estudo viria a estabelecer, para 1969, o valor mensal de remuneração mínima de 1 495,6 escudos para um trabalhador isolado, residente em Lisboa, e não integrado em qualquer esquema de previdência e a remuneração mínima de 1 232,20 escudos para um trabalhador a residir na província. Se, como estava previsto no IV Plano de Fomento, tivesse sido fixado, em 1975, um salário mínimo que correspondesse ao valor do salário assim calculado, atualizado pelo Índice de Preços no Consumidor, o valor desse salário mínimo mensal para um trabalhador isolado, residente em Lisboa e não integrado em qualquer esquema de previdência, seria de $1\ 495,6 * 2,169 = 3\ 244$ escudos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Após 2007, a evolução legislativa destaca-se, sobretudo, pelas sucessivas atualizações do valor estabelecido para a RMMG, que dão cumprimento ao estabelecido no Acordo sobre a Fixação e Evolução da RMMG¹⁰, assinado em Dezembro de 2006, em sede de Concertação Social. De referir que este Acordo determinou, pela primeira vez, em vários anos, um aumento real significativo do valor da remuneração mínima garantida, em 2008, 2009 e 2010.

Durante os anos 2012 e 2013 e até outubro de 2014, não se verificou qualquer aumento da RMMG, na sequência do Memorando de Entendimento assinado entre o Governo e as Instituições Internacionais. De facto, na apresentação do Programa de Estabilidade e Crescimento (PEC IV), em 2011, o então Governo assumiu, a respeito da revisão da RMMG, a decisão de não existirem compromissos de aumentos adicionais no futuro e que qualquer decisão seria também condicionada pela situação económica, bem como pelo

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

impacto do salário mínimo no funcionamento do mercado de trabalho regional e sectorial. Neste quadro, sob a aplicação do Memorando de Entendimento com as instituições internacionais, a RMMG não conheceu qualquer aumento durante três anos, alegadamente como forma de dar maior competitividade às empresas, através da redução dos custos do trabalho.

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

Considerando a importância de conjugar a atualização da RMMG com a evolução da produtividade do trabalho, de forma a assegurar a competitividade das empresas e da economia portuguesa, num quadro de forte concorrência internacional, a relevância de outros fatores, tais como a evolução da economia, a situação do mercado de emprego e o custo de vida, e tendo ainda presentes critérios da política de rendimentos, considerou-se que, para o período compreendido entre 1 de outubro de 2014 e 31 de dezembro de 2015, o valor da RMMG deveria ser de € 505, o que se concretizou através do Decreto-Lei n.º 144/2014, de 30 de setembro. Esta atualização foi o resultado das negociações entre o Governo e os Parceiros Sociais subscritores do Acordo Tripartido sobre a atualização da RMMG, Competitividade e Promoção do Emprego¹¹, assinado no dia 24 de setembro de 2014.

Em 2015, o Programa do XXI Governo, que entretanto tomou posse, referia que “...o reforço da concertação social deve permitir definir uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno e, em particular, garantir a revalorização do salário mínimo nacional”. Nesse sentido, tendo presente a persecução de uma política de reforço e de maior centralidade da concertação social na definição de uma política de rendimentos numa perspetiva de trabalho digno e, em particular, na garantia da revalorização do RMMG, o Governo propôs aos Parceiros Sociais a subida da RMMG de € 505 para € 530 a partir de 1 de janeiro de 2016. Assim, através do Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro, a RMMG foi fixada em € 530 euros, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016. O Acordo relativo à Aplicação da RMMG em 2016¹² foi formalizado a 22 de janeiro de 2016, em sede de concertação social, com a assinatura do Governo e da maioria dos Parceiros Sociais com assento na CPCS.

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

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

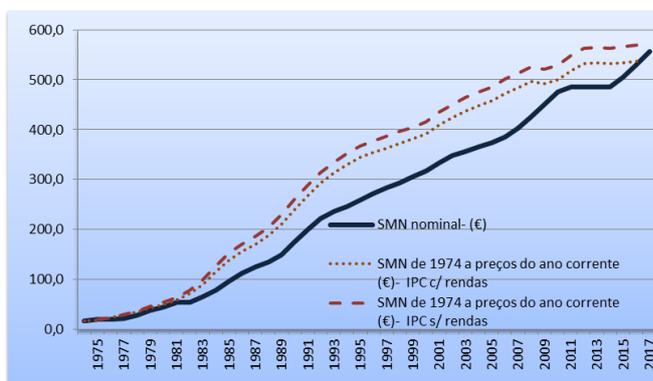
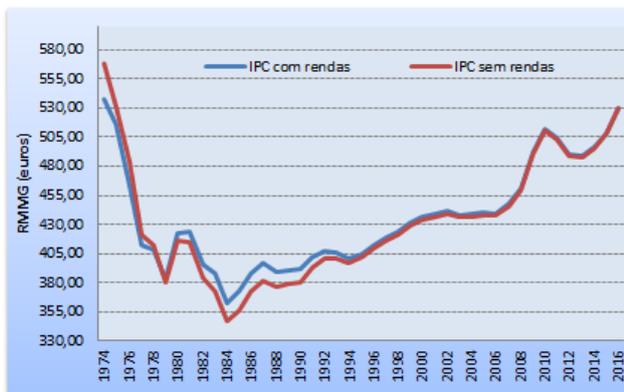
¹¹<http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f42/58bf17f42f049125089249.pdf>

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

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

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

As figuras seguintes ilustram a evolução da RMMG neste período:



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

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

O capítulo foi revisitado e atualizado tendo em conta o Orçamento de Estado (OE) para 2019, a disponibilização das previsões de Outono da Comissão Europeia (CE), bem como as previsões mais recentes do Fundo Monetário Internacional (FMI), da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) e do Banco de Portugal.

A situação do mercado de trabalho considera os dados mais recentes disponíveis do Inquérito ao Emprego do Instituto Nacional de Estatística (IE-INE), os elementos sobre emprego e salários apurados a partir das DRSS, bem como dados sobre admissões e cessações no âmbito do FCT.

2.1. Enquadramento macroeconómico

As previsões Outono¹⁵ da CE procederam à atualização das apresentadas anteriormente relativamente ao crescimento da Economia Mundial, bem como dos Estados-Membros da União Europeia (UE). Neste âmbito, a CE reviu em baixa a estimativa de crescimento da economia mundial em 2018, 2019 e 2020 (3,7% no primeiro ano e 3,5% nos seguintes), assim como da Área do Euro (2,1%, 1,9% e 1,7%, respetivamente). Ainda que no 1.º semestre de 2018, se tenha registado um abrandamento da atividade económica mundial é expectável, no entanto, que o crescimento se mantenha em 2018 e 2019.

As taxas de crescimento económico da UE28 e da Área do Euro ultrapassaram as expectativas em 2017, tendo atingido o nível de crescimento mais elevado dos últimos anos (desde 2008). Perspetiva a mesma fonte que este desempenho abrande, ainda que ligeiramente, em 2018, 2019 e 2020 (2,1%, 1,9% e 1,8% e 2,1%, 1,9% e 1,7%, na UE28 e na Área Euro, respetivamente). Ainda de acordo com a Comissão Europeia, o crescimento da economia tem vindo a facilitar uma redução adicional do défice público e dos níveis de dívida, bem como uma melhoria das condições do mercado de trabalho. O desemprego tem continuado a diminuir, estando atualmente próximo dos níveis anteriores à crise: na UE28, espera-se que o desemprego continue a decrescer de 6,9% em 2018 para 6,6% em 2019 e 6,3% em 2020 e na Área do Euro, as previsões apontam para uma redução para 8,4% em 2018, 7,9% em 2019 e 7,5% em 2020.

Ainda de acordo com as previsões da CE, a inflação deverá manter-se nos 1,8% em 2018 e 2019 e 1,6% em 2020, na Área do Euro e nos 2,0% (2018 e 2019), descendo para 1,8% em 2020 na UE28.

¹⁵ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/ip089_en_0.pdf

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

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

Fonte: Comissão Europeia - Previsões de Outono 2018 (novembro/2018)

Notas: (p) - previsão

No que respeita a Portugal, as Previsões de Outono disponibilizadas pela CE apontam para um crescimento do PIB ligeiramente superior ao previsto para a Área do Euro em 2018 (2,1%), ou seja de 2,2% (acima dos 2,1% das Previsões de Outono do ano passado e em linha com a previsão do Orçamento do Estado para 2019), consubstanciando uma desaceleração de 0,6 p.p. face a 2017. Para 2019, as previsões apontam para um crescimento de cerca de 1,8% (abaixo da previsão inscrita no Orçamento do Estado para 2019, que aponta para 2,2%), prevendo-se que o PIB cresça 1,7% em 2020.

A CE considera que o consumo privado foi o grande impulsionador do crescimento económico português no primeiro semestre de 2018 (2,3%), perspetivando, contudo o abrandamento do ritmo de crescimento económico no segundo semestre do ano.

Quanto à taxa de desemprego, as estimativas da CE foram revistas em baixa nas Previsões de Outono prevendo-se que alcance os 7,1% em 2018 (as previsões de Outono do ano passado apontavam para 8,3%), abaixo da estimativa de 8,4% para a Área do Euro, mantendo-se esta diferença em 2019 com previsões de 6,3% e 7,9%, respetivamente.

A CE prevê um crescimento de 2,2% do emprego em 2018 (1,0 p.p. acima do valor estimado nas Previsões de Outono de 2016 e 0,3 p.p. abaixo da estimativa inscrita no Orçamento do Estado para 2019) e de 1,3% em 2019 (0,4 p.p. acima do valor apontado nas Previsões de Outono de 2017 e também acima da previsão de 0,9% inscrita no Orçamento do Estado para 2019).

É de referir que, mesmo com a revisão em alta da estimativa para o crescimento do emprego em 2017 (0,7% nas Previsões de Outono de 2016 e 2,9% nas Previsões de Outono de 2017), o crescimento do emprego em Portugal em 2017 superou as previsões iniciais da CE, alcançando os 3,3%, de acordo com os dados do INE-IE. O mesmo aconteceu relativamente à taxa de desemprego, que se fixou nos 8,9% em 2017, abaixo da previsão de 9,2% apontada pela CE nas Previsões de Outono de 2017 (que havia já sido revista em baixa face às Previsões de Outono de 2016, segundo as quais a taxa de desemprego deveria fixar-se nos 10,0% em 2017).

A CE prevê ainda que em 2018 e 2019 exista um aumento do valor médio dos salários, alavancado pelo descongelamento de algumas carreiras da Administração Pública e pela redução do denominado *labour market slack*.

Tabela 2. Portugal, UE28 e Área do Euro

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

Fonte: INE e Comissão Europeia - Previsões de Outono 2018 (novembro/2018)

Notas: (p) - previsão

Na tabela seguinte apresentam-se os cenários macroeconómicos das diferentes instituições nacionais e internacionais, para 2018 e 2019.

Tabela 3. Cenário macroeconómico: Orçamento de Estado 2019, Comissão Europeia, FMI e OCDE e Banco de Portugal

Portugal	OE2019		CE, Outono 2018		FMI (n)		OECD		BdP	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
PIB e componentes da despesa (var. real em %)										
PIB	2,3	2,2	2,2	1,8	2,3	1,8	2,2	2,2	2,3	1,9
Consumo Privado	2,3	1,9	2,3	2,0	2,1	1,5	1,9	1,9	2,4	1,9
Consumo Publico	1,0	0,2	0,9	0,7	0,7	0,9	0,7	-0,1	0,7	0,1
Investimento	5,2	7,0	4,4	4,7	7,9	6,3	5,3	5,3	5,8	5,5
Exportações	6,6	4,6	5,5	4,3	6,7	4,8	5,8	4,3	5,0	4,6
Importações	6,9	4,8	6,0	5,2	7,3	5,5	6,4	4,7	5,1	5,0
Preços										
Deflator do PIB	1,4	1,4	1,4	1,5	1,6	1,6	1,4	1,3	:	:
IPC*	1,3	1,3	1,5	1,6	1,7	1,6	1,1	1,7	1,4	1,5
Mercado de Trabalho										
Emprego (taxa de variação %)	2,5	0,9	2,2	1,3	1,9	1,2	:	:	2,3	1,2
Taxa Desemprego (%)	6,9	6,3	7,1	6,3	7,0	6,7	7,5	6,6	7,0	6,2
Produtividade aparente do trabalho	-0,2	1,3	0,0	0,5	1,2	:	:	:	:	:

Fontes:

Orçamento de Estado 2019 (outubro/2018)

FMI - Portugal: Staff Concluding Statement of the 2018 Article IV Mission (maio/2018) & World Economic Outlook (outubro/2018)

OECD - Economic Forecast Summary (maio/2018)

Banco de Portugal - Boletim Económico (outubro/2018)

Comissão Europeia - Previsões de Outono 2018 (novembro/2018)

Notas: * No caso da CE, Outono 2018, utilizou-se o Índice Harmonizado de Preços no Consumidor

Depois de em 2017 ter crescido a um ritmo que já não se registava desde 2000 (2,8%), impulsionada pelo investimento e pelas exportações, a economia portuguesa registou, no 1.º trimestre de 2018, um aumento homólogo do PIB real de cerca de 2,2%, e no 2.º trimestre um acréscimo de 2,3%, com uma variação em cadeia de cerca de 0,5%. A desaceleração do crescimento da economia na 1.ª metade do ano é explicada essencialmente pelo menor ritmo de crescimento do investimento e das exportações (ainda que qualquer deles com crescimentos acima dos 4%). O consumo privado cresceu 2,5% no 1.º semestre de 2018, que beneficiou da melhoria no rendimento disponível das famílias, num contexto de crescimento do emprego, de diminuição do desemprego e de políticas públicas orientadas para a reposição dos rendimentos das famílias

De facto, no 2.º trimestre de 2018, o emprego cresceu 2,4% (+113,7 mil pessoas) em relação ao período homólogo e a taxa de emprego (15 e mais anos) aumentou em cerca de 1,3 p.p. face ao 2.º trimestre de 2017, tanto para homens como para mulheres. A taxa de desemprego diminuiu para os 6,7%, com um decréscimo de 1,2 p.p. face ao trimestre anterior e de 2,1 p.p. face ao trimestre homólogo. No 3.º trimestre de 2018, o emprego manteve a tendência de crescimento, registando um aumento homólogo na ordem dos 2,1%. Por seu turno, a taxa de desemprego manteve-se nos 6,7%, o que representa um decréscimo homólogo de 1,8 p.p. e uma estabilização face ao trimestre anterior.

A inflação, medida pelo IPC, fixou-se nos 1,2% no 3.º trimestre de 2018, próxima dos 1,1% registados no período homólogo. O IPC estimado registou uma variação homóloga de 1,0% em outubro de 2018, com um acréscimo mensal nulo (compara com 1,1% no mês de setembro e 0,3% no mês homólogo de 2017), tendo a variação média nos últimos 12 meses ficado nos 1,1%, valor inferior em 0,1 p.p. ao registado no mês precedente.

Tabela 4. Indicadores económicos

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

Notas: (VH) Variação Homóloga

Fontes:

INE, Contas Nacionais Trimestrais (2.º trimestre/2018)

INE, Inquérito ao Emprego (3.º trimestre/2018)

INE, Índice de Preços no Consumidor

2.2. Mercado de trabalho

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

Caixa 1 - Remunerações - Fontes utilizadas no relatório

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

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

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

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

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

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

2.2.1. Emprego e desemprego

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

De acordo com os dados do INE-IE, a população desempregada no 3.º trimestre era de cerca de 352,7 mil pessoas, menos 91,3 mil pessoas do que no trimestre homólogo do ano anterior (-20,6%). A taxa de desemprego manteve-se nos 6,7% - o valor mais baixo da série iniciada em 2001 e que configura uma redução homóloga de 1,8 p.p..

A taxa de desemprego dos jovens (15-24 anos) foi de 20,0% no 3.º trimestre de 2018, com um decréscimo de 4,2 p.p. em termos homólogos e um aumento de 0,6 p.p. em relação ao trimestre anterior (19,4%), apresentando o segundo valor mais baixo da série iniciada em 2011. Já o número de desempregados de longa duração (DLD) fixou-se nas 176,3 mil pessoas, o valor mais baixo dos últimos sete anos e meio, traduzindo uma diminuição homóloga de cerca de 78,3 mil pessoas (-30,8%) e a uma redução em cadeia de cerca de 7,5 mil pessoas (-4,1%). Paralelamente, o desemprego de muito longa duração teve uma redução homóloga de 32,2% (-57,7 mil) e baixou 3,3% em cadeia (-4,2 mil). De referir, ainda, que a taxa de DLD, no 3.º trimestre de 2018, se situou nos 3,4%, representando uma redução homóloga de -1,5 p.p. e em cadeia de -0,1 p.p..

A taxa de subutilização do trabalho, que agrega a população desempregada, o subemprego de trabalhadores a tempo parcial, os inativos à procura de emprego mas não disponíveis e os inativos disponíveis mas que não procuram emprego, foi de 13,1% no 3.º trimestre de 2018, o que representa uma descida de 0,2 p.p. face aos 13,3% do 2.º trimestre de 2018 e de 2,7 p.p. face ao período homólogo (15,8%) e situa este indicador no patamar mais baixo da série iniciada em 2011.

A população ativa continuou a crescer em relação ao período homólogo do ano anterior (0,2%), crescendo também se comparada com o ao trimestre anterior (0,6%), cifrando-se no 3.º trimestre de 2018 nas 5 255,5 mil pessoas (2 662,1 mil homens e 2 593,4 mil mulheres), o valor mais elevado dos últimos cinco anos.

O emprego alcançou um crescimento homólogo de 2,1% no 3.º trimestre de 2018 (+ mais 99,8 mil pessoas empregadas). Já no caso dos mais jovens (15-24 anos), o emprego cresceu 8,5% (+24,6 mil pessoas), aumentando 3,6% nas pessoas dos 45 aos 64 anos (+73,4 mil pessoas). Destaque ainda para o crescimento homólogo de 5,5% da população empregada com ensino superior. Na comparação em cadeia, a população empregada aumentou em 28,7 mil pessoas (0,6%), tendo o emprego dos jovens (15-24 anos) aumentado em 10,1% (+28,8 mil jovens).

Tabela 5. População ativa, emprego e desemprego

Portugal	2014	2015	2016	2017	2016				2017				2018		
					I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III
População ativa (VH, %)	-1,1	-0,6	-0,3	0,8	-0,7	-0,8	0,3	-0,2	0,6	1,2	0,7	0,8	0,7	0,1	0,2
Emprego total (VH, %)	1,6	1,1	1,2	3,3	0,8	0,5	1,9	1,8	1,7	3,4	3,0	3,5	3,2	2,4	2,1
Taxa de emprego (15 e mais anos, %)	50,7	51,3	52,0	53,7	50,9	51,9	52,6	52,4	52,6	53,8	54,3	54,3	54,3	55,1	55,4
Taxa de desemprego (%)	13,9	12,4	11,1	8,9	12,4	10,8	10,5	10,5	10,1	8,8	8,5	8,1	7,9	6,7	6,7
Desemprego de longa duração (em % da população ativa)	9,1	7,9	6,9	5,1	7,4	6,9	6,7	6,5	6,0	5,2	4,9	4,4	4,2	3,5	3,4
Taxa de desemprego jovem (15-24 anos, %)	34,8	32,0	28,0	23,9	31,0	26,9	26,1	27,7	25,1	22,7	24,2	23,5	21,9	19,4	20,0

Nota: (VH) Variação Homóloga

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (3.º trimestre/2018)

Como se pode observar no quadro abaixo, o crescimento da população empregada no 3.º trimestre de 2018 face ao mesmo trimestre do ano anterior deveu-se maioritariamente ao aumento do trabalho por conta de outrem (+92,6 mil pessoas; +2,3%) e assentou, em grande medida, no aumento dos contratos de trabalho sem termo (+82,6 mil; 2,7%) e a tempo completo (+90,0 mil, +2,4%).

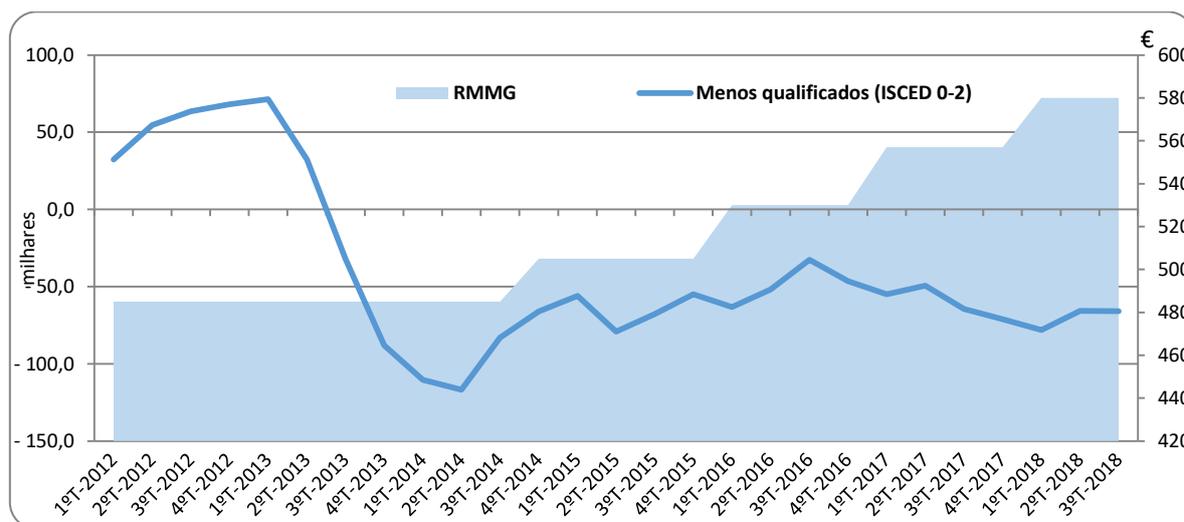
Tabela 6. Evolução da população empregada por situação na profissão (em milhares)

Portugal	2014	2015	2016	2017	2017				2018		
					I	II	III	IV	I	II	III
População empregada	4499,5	4548,7	4605,2	4756,6	4658,1	4760,4	4803,0	4804,9	4806,7	4874,1	4902,8
Trabalhadores por conta de outrem	3611,0	3710,6	3787,2	3948,7	3852,8	3931,5	3998,8	4011,7	4011,2	4065,0	4091,4
Com contrato sem termo	2836,5	2895,5	2943,2	3080,3	3035,7	3062,5	3099,9	3123,0	3141,1	3167,5	3182,5
Com contrato com termo	644,4	687,3	705,4	728,7	681,4	727,9	763,0	742,4	729,9	755,5	760,7
Outro tipo de contrato	130,1	127,8	138,6	139,7	135,7	141,1	135,9	146,3	140,2	142,0	148,2
Trabalhadores por conta própria	864,5	815,0	789,1	785,9	782,5	806,2	782,8	772,1	774,0	790,6	789,5
Trabalhadores familiares não remunerados e outros	24,0	23,0	29,0	22,0	22,8	22,7	21,4	21,1	21,5	18,5	21,9
População desempregada	726,0	646,5	573,0	462,8	523,9	461,4	444,0	422,0	410,1	351,8	352,7

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (3.º trimestre/2018)

Os dados do INE-IE sugerem que o aumento da RMMG não terá afetado a integração no mercado de trabalho das pessoas menos qualificadas (ISCED 0-2, i.e. com escolaridade até ao 3.º ciclo do ensino básico), registando-se um decréscimo contínuo do número de desempregados pouco qualificados, sendo o crescimento do emprego transversal a todos os níveis de escolaridade. Esta tendência foi aliás notada pela Comissão Europeia no *Country Report* de 2018¹⁶, onde se refere que “os aumentos do salário mínimo apoiaram os rendimentos dos trabalhadores de baixas remunerações e não parecem ter afetado negativamente a criação de emprego; em particular, os aumentos do salário mínimo não parecem ter impedido a recuperação da taxa de emprego dos trabalhadores pouco qualificados”.

Figura 1. Evolução da RMMG e da população desempregada menos qualificada
2012-2018



Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

¹⁶ <https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-report-portugal-en.pdf>

Analisando a dinâmica do mercado de trabalho por setor de atividade económica face ao período homólogo, com base na informação disponível na tabela abaixo, observa-se que o crescimento do emprego ocorreu essencialmente na Indústria, construção, energia e água e no setor dos serviços. Os maiores crescimentos anuais do emprego ocorreram nas atividades financeiras, de seguros e imobiliárias (+8,0%), tendo as imobiliárias isoladamente aumentado 19,4%, e nos transportes e armazenagem e atividades de informação e comunicação (+5,5%), destacando-se as atividades de informação e comunicação, com um aumento de 10,5%. Em números absolutos, o emprego na agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca diminuiu em comparação com o período homólogo em cerca de 2,9 mil pessoas, sendo que no setor secundário houve um aumento de cerca de 34 mil pessoas e no setor terciário houve um aumento de 68,6 mil.

Tabela 7. População empregada, por setor de atividade económica

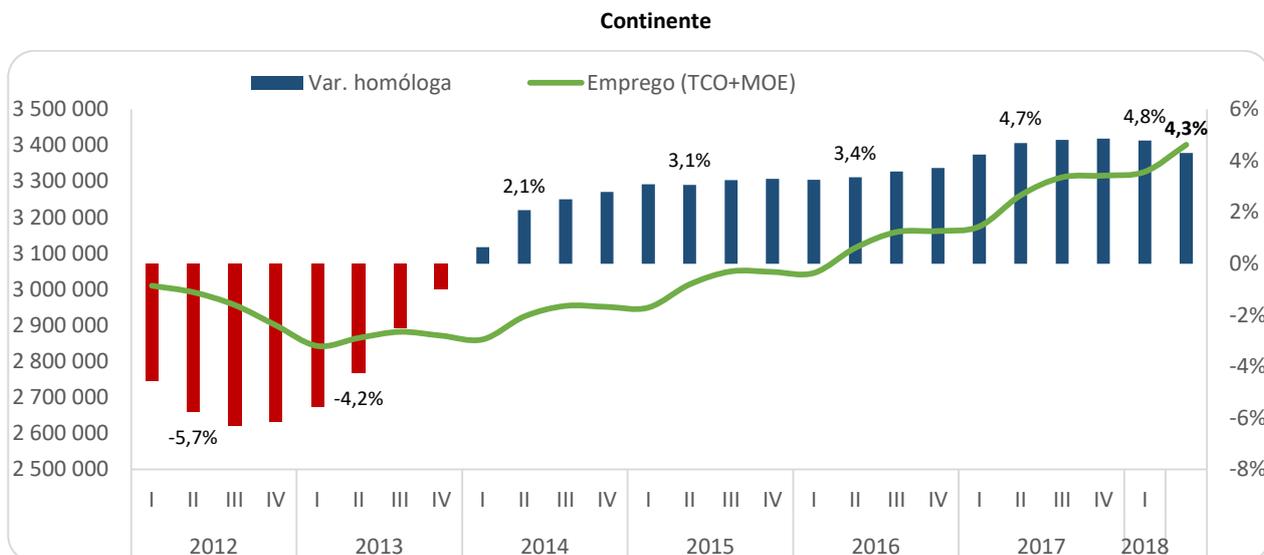
	3T2016		3T2017		3T2018	
	mil.	%	mil.	%	mil.	%
Total	4661,5	100,0%	4803,0	100,0%	4902,8	100,0%
A: Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	341,8	7,3%	304,5	6,3%	301,6	6,2%
B a F: Indústria, construção, energia e água	1132,2	24,3%	1181,0	24,6%	1215,0	24,8%
C: Indústrias transformadoras	780,2	16,7%	822,1	17,1%	833,7	17,0%
F: Construção	283,9	6,1%	294,5	6,1%	310,2	6,3%
G a U: Serviços	3187,5	68,4%	3317,5	69,1%	3386,1	69,1%
G e I: Comércio; reparação de veículos; alojamento e restauração	988,8	21,2%	1057,4	22,0%	1040,6	21,2%
H e J: Transportes e armazenagem; atividades de informação e comunicação	315,4	6,8%	321,2	6,7%	339	6,9%
K e L: Atividades financeiras, de seguros e imobiliárias	147,9	3,2%	150,4	3,1%	162,4	3,3%
O a Q: AP e defesa; Seg. Social; Educação; atividades de saúde e apoio social	1098,7	23,6%	1131,8	23,6%	1190,5	24,3%
M, N e R a U: Outras atividades de serviços	636,8	13,7%	656,7	13,7%	653,6	13,3%

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (3.º trimestre/2018)

De acordo a informação mais recente¹⁷ apurada a partir das DRSS, o emprego¹⁸ dos TCO e MOE com remuneração declarada à Segurança Social terá registado um crescimento homólogo de 4,3% no 2.º trimestre de 2018, correspondente a mais 286,5 mil trabalhadores, alcançando as 3 401,8 mil pessoas.

¹⁷ Dados sujeitos a revisão.

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



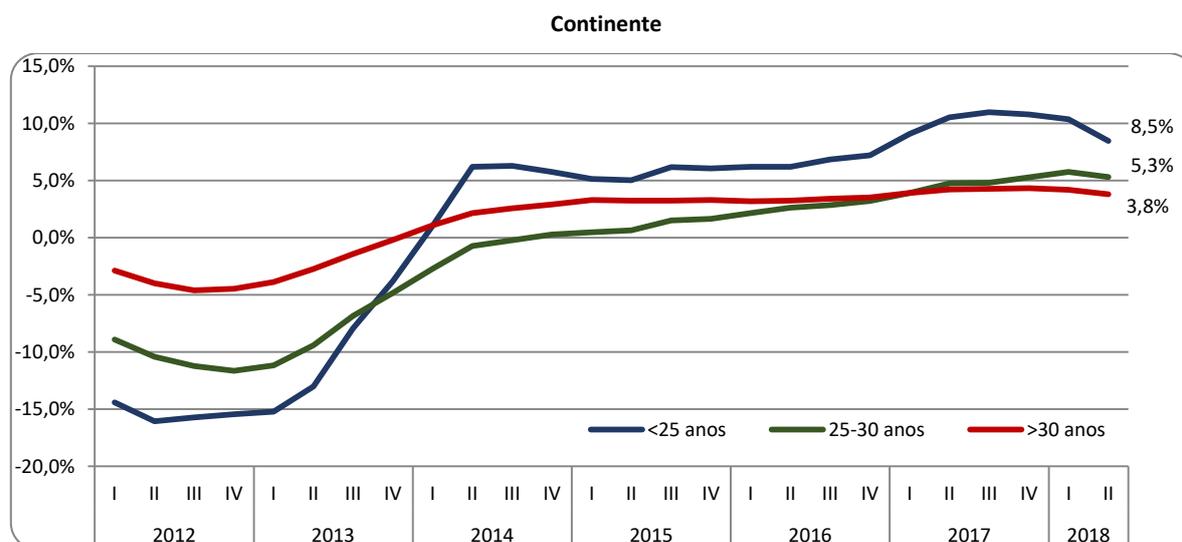
Nota: Dados sujeitos a revisões

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

Considerando o crescimento dos TCO e MOE com remuneração declarada à segurança social por grupo etário no 2.º trimestre de 2018, verifica-se que foi entre os mais jovens (<25 anos) que o emprego mais terá crescido (+8,5%, no correspondente a um acréscimo de mais 19,7 mil pessoas). Por seu turno, o emprego das pessoas com idades compreendidas entre os 25 e os 30 anos teve um crescimento de 5,3% (mais 18,8 mil pessoas) e o emprego das pessoas com mais de 30 anos cresceu 3,8% (mais 101,7 mil pessoas).

¹⁸ 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.

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



Nota: Dados sujeitos a revisões.

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

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

Na realidade, existem diferentes estudos sobre o impacto da subida dos salários mínimos estatutários em diversos países, mas não existe um consenso científico sobre a matéria. Em 2015 o Banco Mundial¹⁹ disponibilizou um estudo onde admitia que os efeitos do salário mínimo no emprego são normalmente pequenos ou sem expressão, quando não positivos. Da mesma forma, o FMI²⁰ em 2017 afirmou no seu relatório para Portugal que a subida do salário mínimo protegeu efetivamente os jovens que têm emprego do risco da pobreza, mas alertou que a sua subida pode ter um efeito negativo no desemprego jovem. No estudo *Labour market institutions and youth labour markets: Minimum wages and youth employment revisited* (O'Higgins e Moscariello, 2017)²¹ da OIT, os investigadores concluíram que não é provável que a introdução ou o aumento do salário mínimo afete negativamente o emprego dos jovens de modo significativo.

Os dados das DRSS mostram ainda que o emprego com remuneração permanente igual à RMMG em Portugal Continental cresceu 3,3% em termos homólogos no 2.º trimestre de 2018 (+24,0 mil pessoas), bastante abaixo dos crescimentos de 12,3% e 24,0% registados nos trimestres homólogos de 2017 e 2016, respetivamente, e também abaixo do crescimento global do emprego no mesmo período, que chegou aos +4,3%, no equivalente a mais 139,5 mil pessoas.

Esta é uma tendência que contrasta com o padrão observável no período anterior, sendo que, entre o 4.º trimestre de 2014 e o 3.º trimestre de 2016, o emprego com remuneração igual à RMMG cresceu sempre acima do crescimento global do emprego. Pelo contrário, a partir do último trimestre de 2016 e, em

¹⁹Kuddo, A.; Robalino, D.; Weber, M. 2015. *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, DC, World Bank Group).

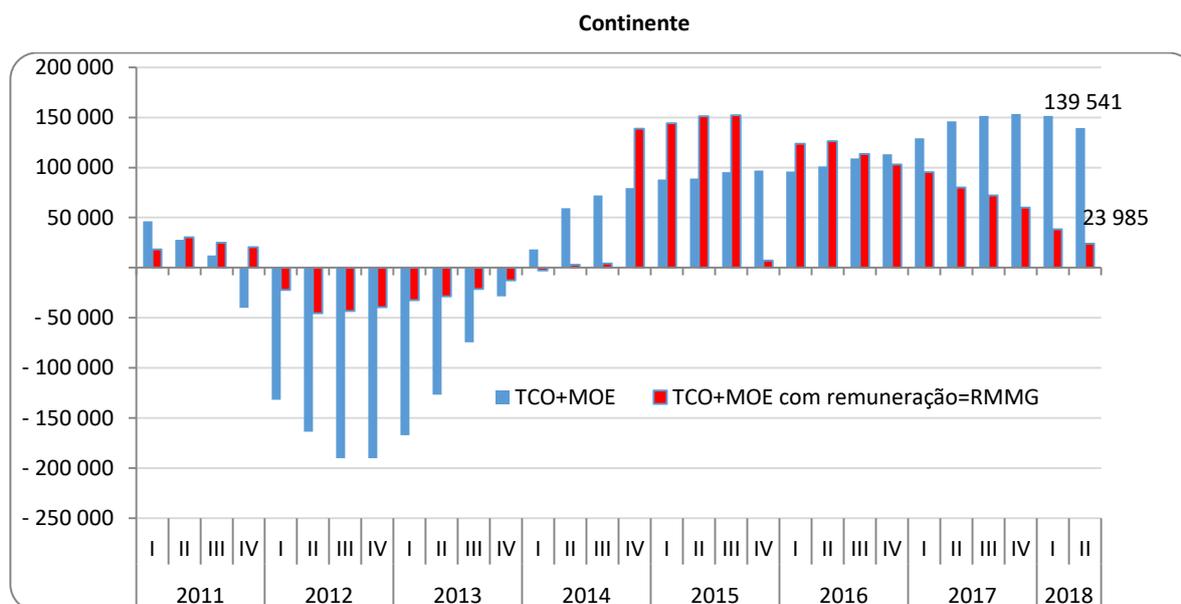
²⁰Fundo Monetário Internacional (2017), Country Report N.º 17/279. [URL: <http://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2017/09/15/Portugal-Selected-Issues-45255>]

²¹http://www.ilo.org/employment/Whatwedo/Publications/working-papers/WCMS_575897/lang--en/index.htm

particular, desde o início de 2017, o emprego com remuneração permanente igual à RMMG tem registado crescimentos inferiores ao crescimento global do emprego, conforme decorre do gráfico seguinte, que permite comparar o crescimento homólogo do emprego com o do emprego com remuneração permanente igual à RMMG.

Assim, o contributo do crescimento do emprego com remuneração igual à RMMG tem vindo a diminuir progressivamente, fixando-se nos 17,2% no 2.º trimestre de 2018 (valor que compara com 54,9% no trimestre homólogo), tendência que sugere uma tendência continuada de melhoria do padrão remuneratório.

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



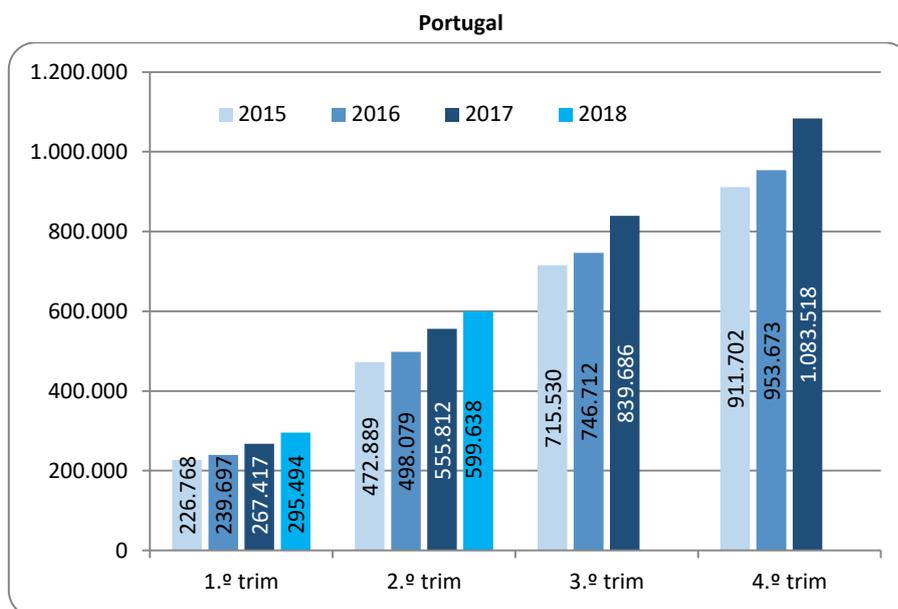
Nota: Dados sujeitos a revisões

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

Relativamente à informação apurada a partir do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), os dados dão conta de um crescimento homólogo de 5,5% do número de admissões no 2.º trimestre de 2018 (7,9% no 1.º semestre), com um total de quase 600 mil contratos iniciados²² nos primeiros seis meses de 2018.

²² Não são considerados os contratos com menos de 60 dias.

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

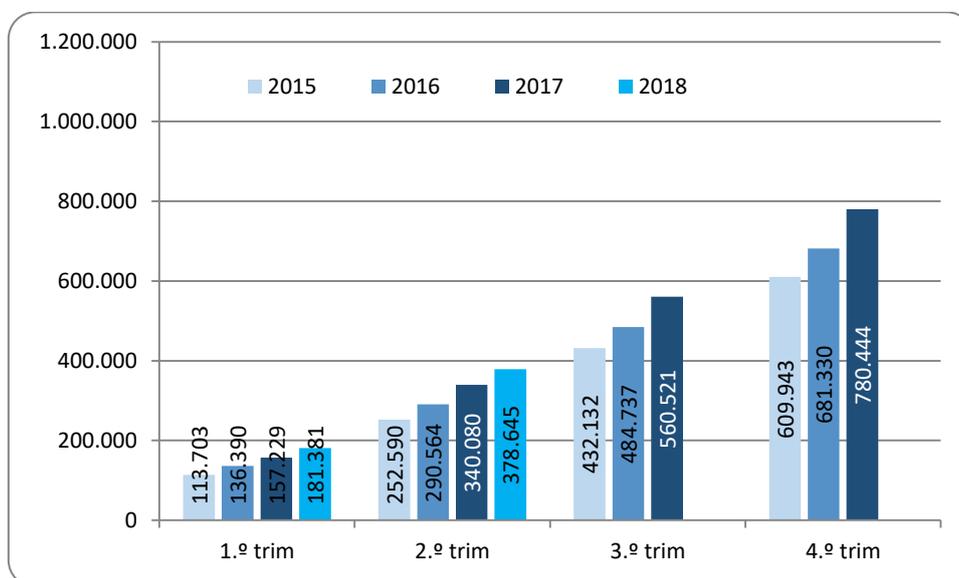


Nota: Dados sujeitos a alterações. Excluem contratos com menos de 60 dias.

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

De acordo com a mesma fonte, observa-se que o número de contratos cessados²³ aumentou 7,9% no 2.º trimestre de 2018 (11,3% no 1.º semestre), fixando-se nos cerca de 379 mil contratos cessados no primeiro semestre do ano.

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



Nota: Dados sujeitos a alterações.

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

²³ Não são considerados os contratos com menos de 60 dias.

2.2.2. Salários e remunerações convencionais

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

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

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

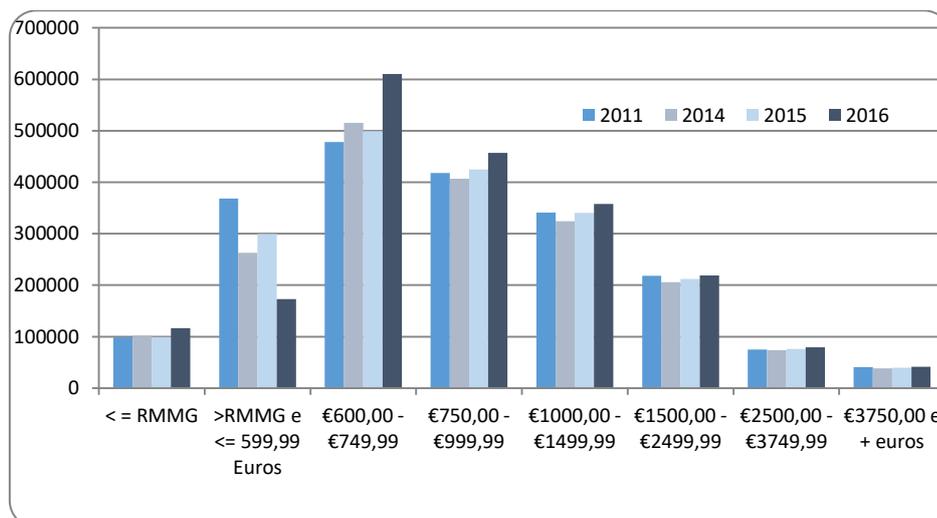
Tabela 8. Remuneração mensal base e ganho mensal

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
remuneração mensal base (euros)										
média	808,48 €	846,13 €	870,34 €	900,04 €	906,11 €	915,01 €	912,18 €	909,49 €	913,93 €	924,94 €
homens	879,64 €	920,05 €	943,94 €	977,56 €	985,23 €	999,85 €	993,79 €	985,02 €	990,05 €	997,38 €
mulheres	714,62 €	749,73 €	775,50 €	801,81 €	808,37 €	814,54 €	816,21 €	820,25 €	824,99 €	840,26 €
mediana	583,36 €	600,00 €	615,50 €	634,00 €	641,93 €	641,93 €	641,93 €	641,93 €	650,00 €	650,00 €
ganho mensal (euros)										
médio	965,25 €	1.010,38 €	1.036,44 €	1.076,26 €	1.084,55 €	1.095,59 €	1.093,82 €	1.093,21 €	1.096,66 €	1.107,86 €
homens	1.068,30 €	1.115,41 €	1.141,54 €	1.185,69 €	1.196,16 €	1.213,02 €	1.209,21 €	1.203,32 €	1.207,76 €	1.215,11 €
mulheres	829,33 €	873,39 €	901,03 €	937,60 €	946,69 €	956,51 €	958,12 €	963,12 €	966,85 €	982,49 €
mediano	693,00 €	721,82 €	740,00 €	768,38 €	776,00 €	783,62 €	785,45 €	786,99 €	790,03 €	800,00 €

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

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

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



Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal

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

Os elementos apurados através dos Quadros de Pessoal mostram, ainda que, entre 2002 e 2016, o número de TCO a tempo completo e a auferir a remuneração completa em outubro atingiu um máximo em 2008, caindo para os valores mais baixos, nos anos em análise, em 2013. No mesmo período, o ganho mensal mediano demonstrou uma tendência de crescimento, apesar de, a partir de 2013, os acréscimos nominais do ganho mensal terem sido reduzidos. A análise do ganho mensal por decis da população mostra que os acréscimos na base da distribuição foram mais expressivos do que na sua aba direita. Paralelamente, o limiar de baixos salários, que conheceu acréscimos anuais moderados entre 2011 e 2015, apresenta um aumento anual de cerca de 1,2% em 2016, três vezes superior ao aumento anual registado em 2015 (0,4%).

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

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Trabalhadores por conta de outrem	1.938.202	1.937.569	1.979.894	2.081.411	2.093.110	2.153.028	2.171.074	2.082.235	2.073.784	2.038.354	1.910.957	1.890.511	1.928.307	1.991.131	2.054.911
Ganho mensal mediano (euros)	589	607	626	647	667	693	722	740	768	776	784	785	787	790	800
Ganho mensal - média por decil (euros)															
1.º decil	355	366	375	385	397	413	435	457	489	498	502	502	518	519	542
2.º decil	409	422	431	442	456	475	497	514	549	559	566	566	581	582	601
3.º decil	451	466	476	489	504	523	550	567	598	608	614	612	622	623	638
4.º decil	499	516	528	544	562	582	609	623	654	664	671	669	674	676	688
5.º decil	556	575	590	608	627	650	680	696	728	737	744	743	745	749	758
6.º decil	628	650	672	692	714	738	770	789	823	829	836	837	837	841	849
7.º decil	735	760	786	810	835	865	903	926	962	967	976	976	972	977	982
8.º decil	908	941	973	1.005	1.033	1.067	1.114	1.145	1.185	1.189	1.203	1.202	1.195	1.199	1.200
9.º decil	1.228	1.279	1.322	1.368	1.404	1.450	1.506	1.547	1.590	1.590	1.607	1.607	1.596	1.594	1.592
10.º decil	2.426	2.549	2.643	2.748	2.826	2.888	3.040	3.100	3.186	3.205	3.237	3.225	3.194	3.207	3.207
Limiar de baixos salários⁽¹⁾ (euros)	393	405	417	431	445	462	481	493	512	517	522	524	525	527	533
Incidência de baixos salários (%)	10,9	11,4	12,3	12,9	12,6	12,7	11,9	10,5	8,2	7,7	7,5	7,6	6,8	6,7	5,6
Homens	7,5	7,9	8,2	8,6	8,2	8,4	8,0	7,3	5,9	5,6	5,3	5,5	5,0	5,0	4,2
Mulheres	15,8	16,3	18,0	18,8	18,5	18,3	17,0	14,6	11,0	10,4	10,1	10,1	8,9	8,7	7,3

Fonte: GEPMTSSS, Quadros de Pessoal.

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

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

Desde a publicação do último relatório de acompanhamento da RMMG, foram disponibilizados dados do Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho (IGDT) referentes a outubro de 2017. Os dados, conforme se pode visualizar a partir da tabela seguinte, mostram que, entre 2012 e 2014, a remuneração média mensal base e o ganho médio mensal tiveram maioritariamente variações negativas, sendo 2015 um ponto de inflexão, com um aumento de ambos os indicadores. Os dados de outubro de 2016 dão conta de uma variação homóloga positiva do ganho mensal 1,3% e de um crescimento da remuneração de base média mensal de 0,9%. Por seu turno, os elementos mais recentes, relativos a outubro de 2017, mostram um crescimento homólogo de 1,2% para a remuneração de base média mensal e um aumento homólogo de 0,5% para o ganho, que atingiu os € 1 150,62. Esta variação ocorre num contexto de consolidação da melhoria observada na atividade económica.

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

	2011		2012		2013		2014		2015		2016		2017	
	abril	outubro												
remuneração de base média mensal	962,93 €	971,52 €	950,38 €	962,38 €	962,96 €	958,81 €	945,78 €	946,97 €	950,90 €	952,67 €	957,61 €	961,30 €	970,88 €	972,47 €
variação homóloga (%)	4,0	3,1	-1,3	-0,9	1,3	-0,4	-1,8	-1,2	0,5	0,6	0,7	0,9	1,4	1,2
ganho médio mensal	1.134,44 €	1.142,60 €	1.114,97 €	1.123,50 €	1.124,83 €	1.125,59 €	1.120,40 €	1.124,49 €	1.140,37 €	1.130,37 €	1.138,73 €	1.144,60 €	1.148,29 €	1.150,62 €
variação homóloga (%)	2,3	2,2	-1,7	-1,7	0,9	0,2	-0,4	-0,1	1,8	0,5	-0,1	1,3	0,8	0,5

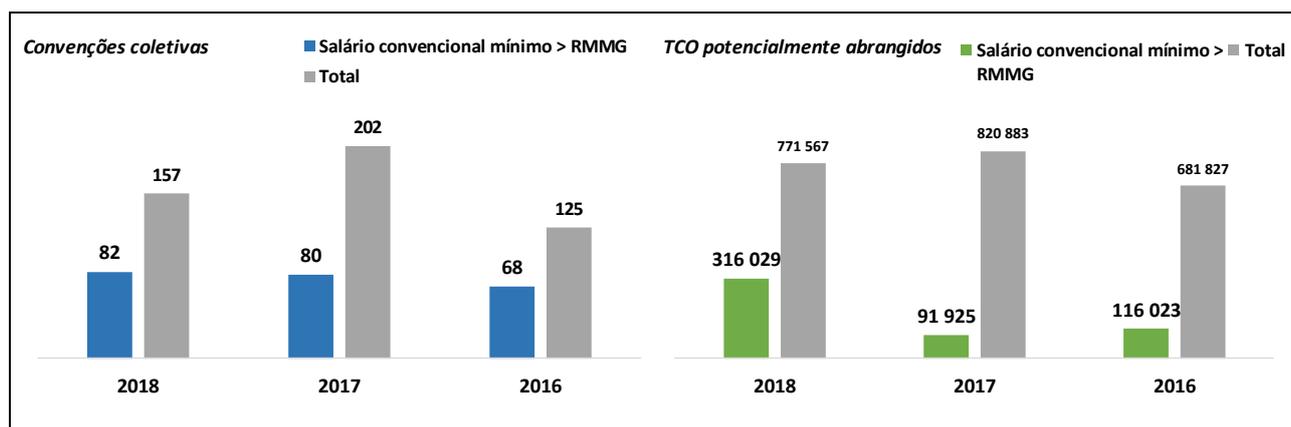
Fonte: GEP, MTSSS, Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho (outubro/2017)

Em relação aos salários fixados na negociação coletiva, depois de um crescimento nominal de 2,8% e de 2,7% no 1.º e no 2.º trimestre de 2018, respetivamente, registou-se no 3.º trimestre, um acréscimo na ordem dos 3,4%, o nível mais elevado registado desde 2009 (2,9%). No 3.º trimestre de 2018, o número de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas com alterações salariais fixou-se em cerca de 400,8 mil pessoas. Por setor de atividade económica, importa destacar o crescimento nominal intertabelas de 4,7 % no sector da *Construção*, com uma cobertura potencial de perto de 102 mil trabalhadores; de 4,8 % dos salários convencionais nas *Atividades de saúde humana e apoio social*, abrangendo

cerca de 63 mil trabalhadores; e o crescimento de 3,3% dos salários convencionais nas *Indústrias Transformadoras*, abrangendo cerca de 53,5 mil trabalhadores.

Acresce que mais de metade (51%) das convenções coletivas com alteração de tabela salarial publicadas no primeiro semestre de 2018 fixaram salários mínimos superiores à RMMG em vigor (€ 580), beneficiando 41% dos trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções com alteração salarial.

Figura 8. Convenções coletivas com alterações de tabela salarial publicadas em 2016, 2017 e entre o 1.º e o 3.º trimestre 2018 e com efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano



Fonte: DGERT-MTSSS.

Com efeito, uma análise das convenções coletivas com alterações salariais²⁴ publicadas entre o 1.º e o 3.º trimestre de 2018 mostra que existem vários setores e empresas que estão a negociar salários mínimos acima dos €580, sendo que neste período foram publicadas 82 convenções coletivas que estabelecem salários mínimos superiores ao valor da RMMG em vigor em 2018 (51% do total de convenções com alterações salariais publicadas) e que têm uma cobertura potencial de 316 029 trabalhadores por conta de outrem (41% do total de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas com alterações salariais).

Estes dados sugerem uma melhoria dos padrões salariais praticados na negociação coletiva, já que, em 2017 tinham sido publicadas 80 convenções coletivas que fixaram salários mínimos superiores ao valor da RMMG em vigor nesse ano (40% das convenções do total de convenções com alterações salariais publicadas nesse período), com uma cobertura de 91 925 trabalhadores por conta de outrem (11% dos trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas com alterações salariais).

²⁴ Consideram-se para este efeito as convenções coletivas com alteração de tabela salarial que produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2018.

Tabela 11. Dinâmica da atualização das tabelas publicadas por setores de atividade

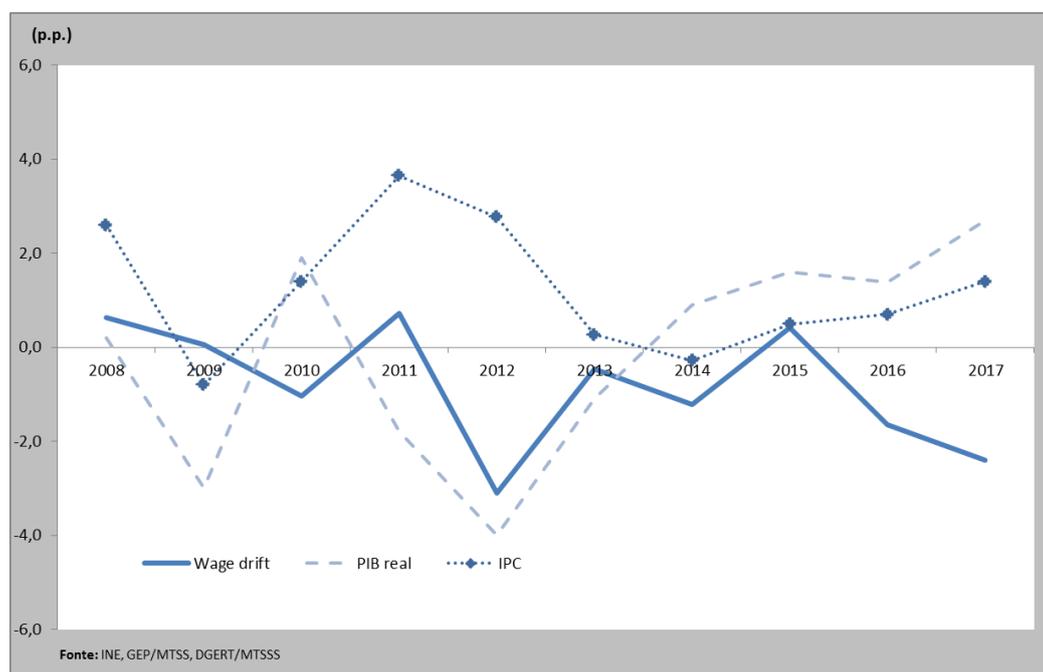
Portugal	1º trim. 2017		2º trim. 2017		3º trim. 2017		4º trim. 2017		1º trim. 2018		2º trim. 2018		3º trim. 2018	
	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)
TOTAL	21.301	1,3	213.046	3,1	304.308	2,7	94.117	1,5	60.883	2,8	150.606	2,7	400.792	3,4
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	-	-	341	1,6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indústrias extrativas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indústrias transformadoras	1.070	3,6	175.691	3,4	38.065	2,6	5.492	3,0	36.549	3,2	101.680	3,2	53.539	3,3
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	-	-	-	-	605	1,3	-	-	-	-	-	-	-	-
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão e resíduos e despoluição	-	-	-	-	-	-	321	0,1	344	0,2	34	0,9	-	-
Construção	-	-	-	-	104.734	2,5	-	-	-	-	-	-	101.988	4,7
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	15.086	1,3	15.351	2,3	16.642	2,4	1.855	2,8	16.022	2,9	18.603	2,2	7.912	1,9
Transportes e armazenagem	3.151	0,4	928	2,5	13.225	1,7	51	1,0	1.264	0,5	6.585	1,3	12.994	2,6
Alojamento, restauração e similares	-	-	13.048	0,7	90.463	3,9	-	-	-	-	26	1,9	59.094	3,2
Atividades de informação e de comunicação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8.634	0,0
Atividades financeiras e de seguros	-	-	-	-	1.225	0,4	22	0,5	5.800	1,1	-	-	-	-
Atividades imobiliárias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Atividades de consultoria, científica, técnica e similares	-	-	-	-	1.497	1,5	-	-	-	-	1.493	1,7	-	-
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	-	-	307	2,5	-	-	25.576	0,3	-	-	322	2,6	-	-
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	20	2,7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Educação	818	1,0	20	1,6	-	-	-	-	904	1,8	104	0,2	-	-
Atividades de saúde humana e apoio social	639	1,5	3.752	1,2	37.852	1,5	60.354	1,8	-	-	21.637	1,5	62.974	4,8
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	122	2,8	-	-
Outras atividades de serviços	517	0,9	3.608	1,9	-	-	446	2,0	-	-	-	-	-	-
Zona brancas (trabalhadores administrativos)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	93.657	1,6

Fonte: DGERT: Relatório Regulação coletiva de trabalho publicada

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

Os valores indicam que, entre 2008 e 2017, o *wage drift* acompanhou o clima económico, ou seja, foi maioritariamente negativo. No entanto, se em 2015 a evolução do ganho superou os salários convencionais – indicando que as componentes variáveis das remunerações eram mais altas – já em 2016 e 2017 verificou-se que o aumento dos salários convencionais foi superior ao aumento do ganho, indiciando que os empresários e trabalhadores estão com expectativas de melhoria que o ganho geral da economia ainda não acompanha.

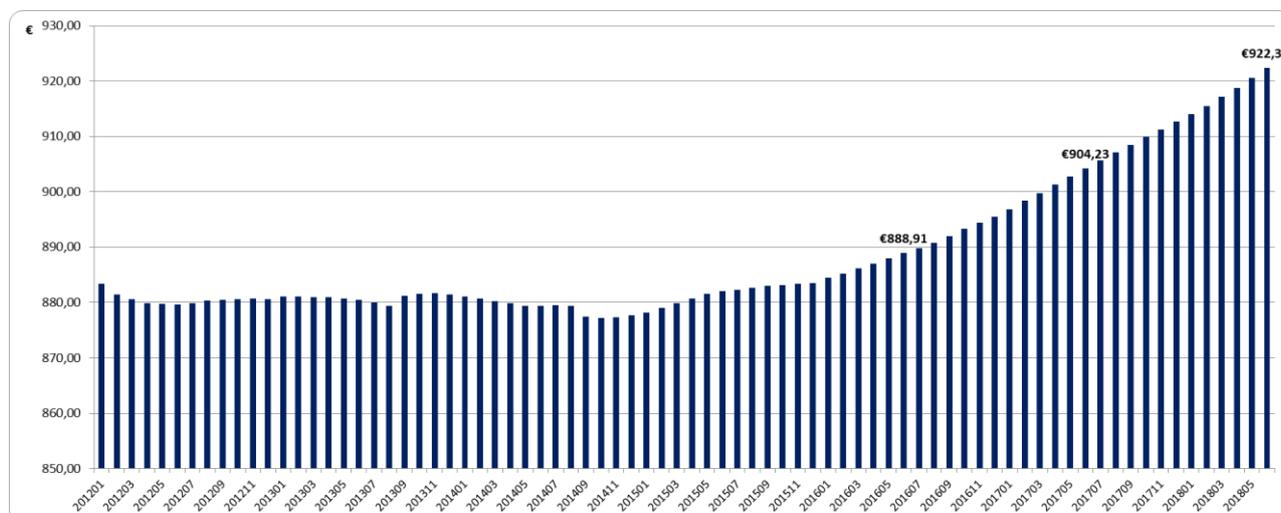
Figura 9. Evolução do *wage drift* (em pontos percentuais)



Os dados apurados a partir das DRSS permitem analisar a evolução das remunerações base a 12 meses entre dezembro de 2010 e junho de 2018. A análise da série considerada no gráfico abaixo permite aferir uma tendência de progressiva melhoria das remunerações a partir do 1.º trimestre de 2015 que viria a aprofundar-se ao longo de 2017 e 2018, atingindo um valor máximo de € 922,33 em junho de 2018. Esta evolução parece acompanhar a melhoria do ciclo económico.

Figura 10. Evolução da Remuneração Base, em euros – 2012 - 2018

Portugal



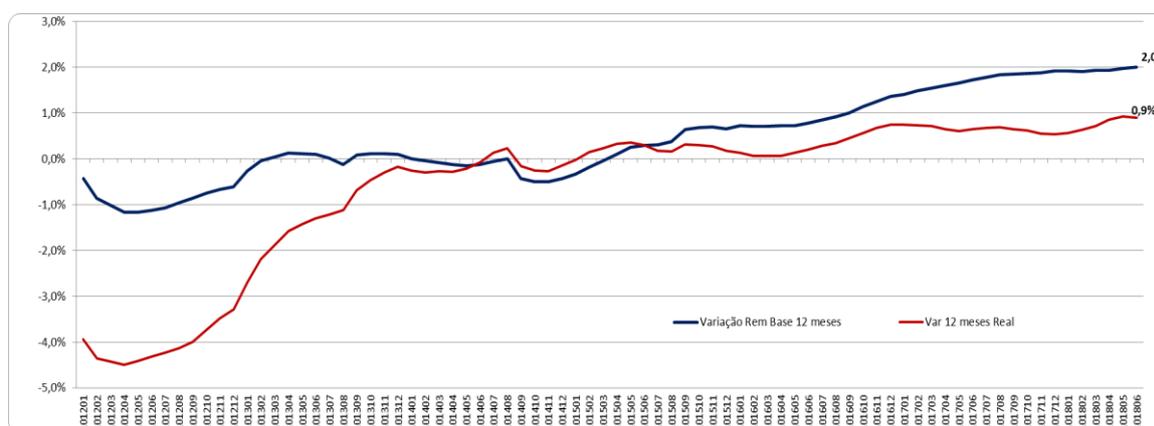
Nota: Dados sujeitos a alterações.

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

A variação da remuneração base a 12 meses em termos nominais e reais entre janeiro de 2012 e junho de 2018 pode ser observada na figura seguinte. Resulta claro da análise desta série que, desde o início de 2012 e até finais de 2013, ocorreram sucessivas variações negativas reais e nominais das remunerações, que chegaram aos -4,5% em termos reais em abril de 2012. Há uma alteração de tendência a partir de meados de 2015, com tendência de progresso nos anos seguintes. Em junho de 2018, a remuneração base a 12 meses terá registado um acréscimo nominal de 2,0%, o aumento mais elevado da série que se traduziu num acréscimo de 0,9% do poder de compra dos trabalhadores, em termos médios.

Figura 11. Variação da Remuneração Base – 2012 – 2018

Portugal



Nota: Dados sujeitos a alterações

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

Neste quadro, a valorização dos salários médios dos TCO e MOE aparenta evoluir a um ritmo moderado, permanecendo nos 2,0% em termos nominais. Contudo, importa sublinhar que, tipicamente, nos períodos de retoma, pode haver alguma distorção da média salarial provocada pela criação de novos postos de trabalho com níveis salariais mais baixos do que se verificam nos postos de trabalho mais antigos e, em termos médios, no emprego cessado (por exemplo, por motivo de reforma), não só pela possível recomposição setorial mas também pelo nível etário e antiguidade dos trabalhadores que estão e/ou saem do mercado de trabalho.

Para uma leitura mais aprofundada das dinâmicas salariais da economia portuguesa ao longo do último ano, recorreu-se aos microdados das DRSS relativos aos meses de abril dos anos de 2016 a 2018²⁵ para analisar as trajetórias salariais dos trabalhadores (TCO+MOE) presentes em abril de 2016 e abril de 2017 e em abril de 2017 e abril de 2018, seja no mesmo posto de trabalho, seja num posto de trabalho diferente²⁶.

Analisando as trajetórias dos cerca de 2,2 milhões de trabalhadores que, de acordo com a informação constante das DRSS, se mantiveram empregados entre abril de 2017 e 2018, observa-se uma valorização salarial nominal próxima dos 4,3% (3% em termos reais). Acresce que, no caso dos trabalhadores que mudaram de posto de trabalho entre 2017 e 2018, o aumento salarial nominal foi de aproximadamente 8,6%, no correspondente a uma valorização salarial real de 7,3%. O aumento salarial nominal de 4,6% (3,3% em termos reais) observado para os trabalhadores com remuneração superior à RMMG em vigor em 2018 sugere um relativo dinamismo ao longo de toda a tabela salarial.

Tabela 12. Variação salarial dos trabalhadores que permaneceram empregados entre abril de 2016 e 2017 e entre abril de 2017 e abril de 2018

	trabalhadores empregados em abril/2016 e em abril/2017			trabalhadores empregados em abril/2017 e em abril/2018		
	N.º de trabalhadores	Remuneração média em 2017	Variação salarial	N.º de trabalhadores	Remuneração média em 2018	Variação salarial
Trabalhadores que permaneceram empregados	2 128 850	987,4 €	3,7%	2 208 509	1 008,9 €	4,3%
Trabalhadores em postos de trabalho diferentes	204 422	931,8 €	7,8%	232 233	944,7 €	8,6%
Trabalhadores no mesmo posto de trabalho	1 924 428	993,3 €	3,4%	1 976 276	1 016,4 €	3,8%
Trabalhadores com remuneração > RMMG	1 438 856	1 148,2 €	3,3%	1 645 283	1 163,8 €	4,6%

Fonte: II, IP-MTSSS; apuramentos GEP-MTSSS

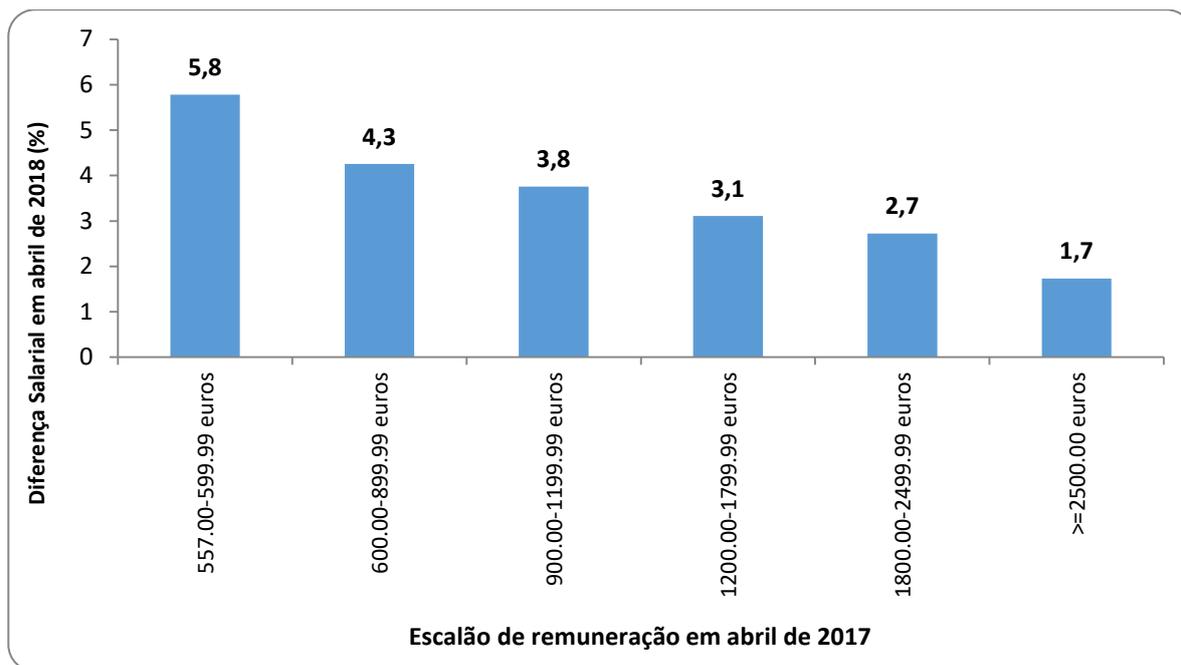
Nota: Dados sujeitos a atualizações

Com efeito, a análise da diferença salarial dos trabalhadores que permaneceram no mesmo posto de trabalho entre abril de 2017 e abril de 2018 mostra que houve aumentos salariais em todos os escalões de remuneração: aumentos na ordem dos 5,8% nos escalões de remuneração mais baixos, entre os € 557,0 e os € 599,99; aumentos superiores a 3% nos escalões intermédios, dos € 600 aos € 1 800 e; aumentos mais moderados nos escalões melhor remunerados, próximo dos 2% no escalão dos € 1 800 aos € 2 500 euros e de 1,7% no escalão acima dos € 2 500.

Figura 12. Diferença salarial dos trabalhadores que permaneceram no mesmo posto de trabalho entre abril de 2017 e abril de 2018 (%)

²⁵ Os meses de abril e outubro são selecionados para este tipo de análise por serem os mais «inócuos» do ponto de vista da sazonalidade. São meses em que, em princípio, já terão sido incorporadas as atualizações salariais do início do ano, para além de que também são meses em que, em princípio, não haverá pagamento de subsídio de férias. Acrescente-se que abril e outubro são, igualmente, meses de outras fontes de informação relevantes em matéria de salários, como o Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho.

²⁶ Consideram-se para este efeito os TCO e MOE com uma única remuneração base e 30 dias associados, em estabelecimentos do Continente, presentes em outubro de 2016 e em outubro de 2017.

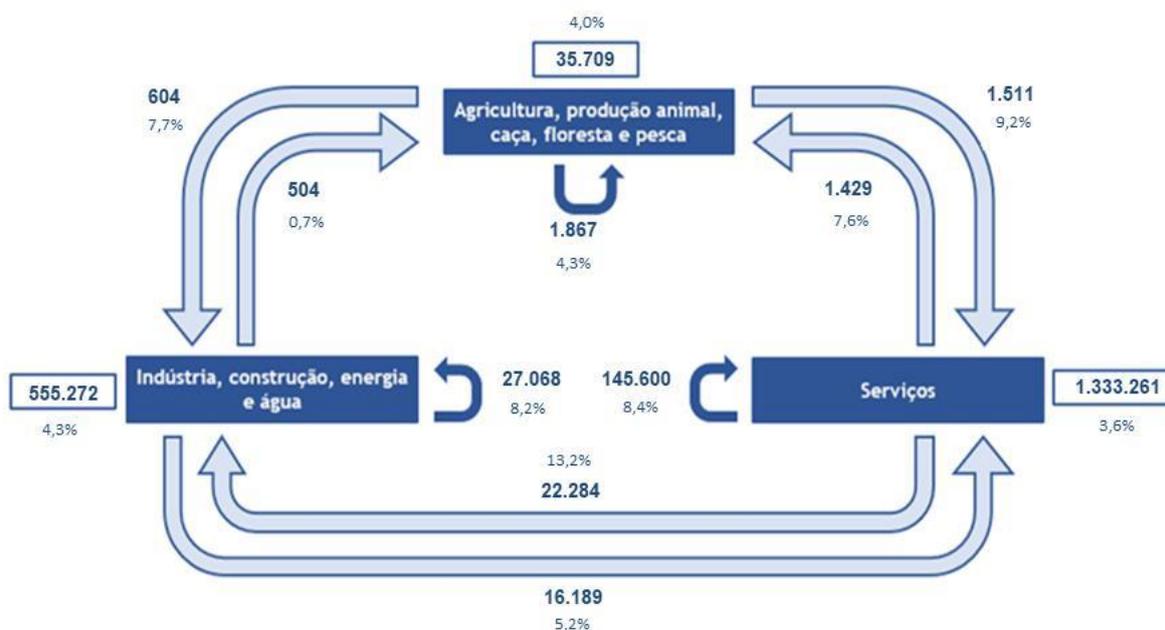


Nota: Dados sujeitos a alterações

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

A figura seguinte permite ter uma ideia sobre a dinâmica salarial dos trabalhadores que permaneceram e que mudaram entre setores de atividade, sendo de destacar os aumentos nominais expressivos dos salários dos trabalhadores que mudaram de setor de atividade entre 2017 e 2018.

Figura 13. Variação salarial dos trabalhadores que permaneceram empregados entre abril de 2017 e abril de 2018



2.2.3. Evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida

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

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

Figura 14. Retribuição mínima mensal garantida (entrada em vigor a 1 Janeiro)

Anos	Valores em euros	Evolução anual	
		Nominal	Real
2003 ^{a)}	356,60 €	2,5	-0,8
2004	365,60 €	2,5	0,1
2005	374,70 €	2,5	0,2
2006	385,90 €	3,0	-0,1
2007	403,00 €	4,4	1,9
2008	426,00 €	5,7	3,0
2009	450,00 €	5,6	6,5
2010	475,00 €	5,6	4,1
2011	485,00 €	2,1	-1,5
2012	485,00 €	0,0	-2,7
2013	485,00 €	0,0	-0,3
2014 ^(b)	Jan		
	Out	485,00 €	1,2
2015	505,00 €		1,5
2015	505,00 €	2,9	2,4
2016	530,00 €	5,0	4,3
2017	557,00 €	5,1	3,6
2018 ^(c)	580,00 €	4,1	2,8

Notas:

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

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

(c) Valor da evolução anual real, para 2018, tem como base a Previsão do cenário macroeconómico do OE2019

Fontes:

Diários da República

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

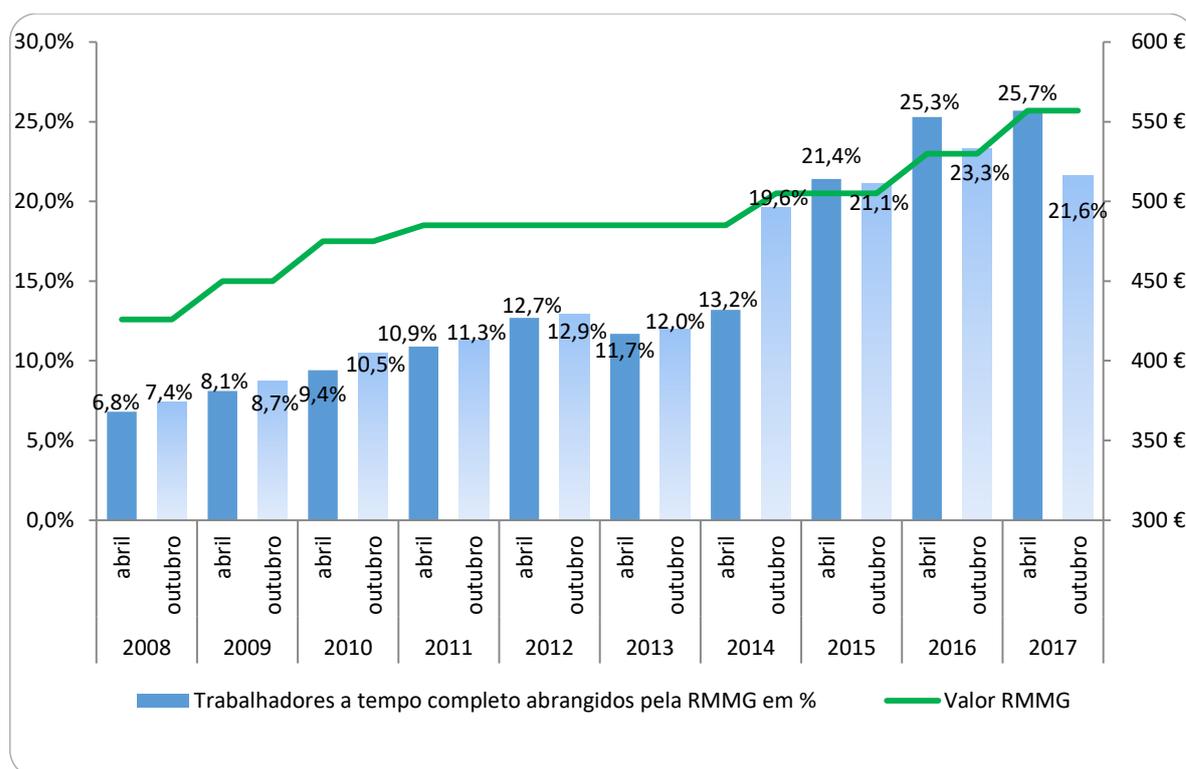
Orçamento de Estado 2019 (outubro/2018)

A RMMG tem tido aumentos nominais anuais desde 2003, com exceção dos anos de 2012, 2013 e parte de 2014. Contudo, a variação real da RMMG não tem assumido um comportamento constante, registando-se valorizações nos anos de 2007 (+1,9%), 2008 (+3,0%), 2009 (+6,5%) e 2010 (+4,1%) e desvalorizações nos três anos seguintes (-1,5% em 2013, -2,7% em 2014 e -0,3% em 2015). Em outubro de 2014, o valor da RMMG foi aumentado para € 505, mantendo-se esse montante ao longo de 2015. Já em janeiro de 2016, a RMMG foi fixada nos € 530, o correspondente a um aumento nominal de 5% e a um acréscimo real de 4,3%. A RMMG definida para o ano de 2017 foi de € 557, o que equivale a um aumento nominal de 5,1% e a um acréscimo real de 3,6%. Para o ano de 2018, a RMMG (€ 580) aumentou em cerca de 4,1% em termos nominais e prevê-se um crescimento real de cerca de 2,8% (se considerarmos o valor do IPC constante do cenário macroeconómico da Proposta de Orçamento de Estado 2019).

Além da evolução nominal e real do valor da RMMG, importa também aferir o peso relativo dos TCO a tempo completo abrangidos por esta remuneração. De acordo com o IGDT, uma das fontes de informação possíveis para este acompanhamento²⁷, observa-se que a proporção de TCO abrangidos pela RMMG tem vindo a crescer progressivamente, acompanhando genericamente as atualizações da RMMG.

De facto, comparando abril de 2015 com o mês homólogo de 2014, verifica-se que a atualização da RMMG realizada em outubro de 2014 fez aumentar a proporção dos trabalhadores abrangidos pela RMMG em 8,2 p.p. (de 13,2% para 21,4%). 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 da RMMG para € 557 a partir de 1 de janeiro, a percentagem de TCO a tempo completo a auferir a RMMG 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 da RMMG, ocorreu um decréscimo homólogo da percentagem de TCO abrangidos pela RMMG.

Figura 15. Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG e valor da RMMG



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

²⁷ É de referir que o IGDT é um inquérito semestral, realizado junto das unidades locais (estabelecimentos) do território nacional com um ou mais TCO e abrange todos os sectores de atividade económica, com exceção das secções da CAE Rev. 3 A - Agricultura, Produção animal, Caça, Floresta e Pesca; O - Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória; T - Atividades das Famílias empregadoras de pessoal doméstico; U - Atividades dos Organismos Internacionais e outras Instituições Extraterritoriais e das subclasses 68322 - Administração de condomínios; 94910 - Atividades de organizações religiosas e 94920 - Atividades de organizações políticas. São ainda excluídas unidades locais da secção P e Q, que pertencem ao sector público, tais como Centros Hospitalares, os Agrupamentos Escolares, entre outros.

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

Em outubro de 2017, a proporção de mulheres e homens a auferirem a RMMG foi de 26,8% e 17,2%, respetivamente, com decréscimos de 2,1 p.p. e de 1,3 p.p. face aos valores registados em outubro de 2016 (28,9% e 18,5%, respetivamente).

Por atividade económica, os sectores de *Alojamento e Restauração* e *Outras Atividades de Serviços* deram a maior proporção de TCO a auferir a RMMG (35,1% e 26,9%, respetivamente). Em contrapartida, o peso relativo mais baixo de trabalhadores a receber a RMMG continuou a verificar-se nas atividades de *Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar* (0,6%) e nas *Atividades Financeiras e de Seguros* (1,3%). De referir, que nas Indústrias Transformadoras, a proporção de trabalhadores a receber a RMMG passou de 25,9% em outubro de 2016 para 24,4% em outubro de 2017.

De acordo com a mesma fonte, os setores onde a percentagem de TCO a auferir a RMMG mais desceu em termos homólogos foram os das Atividades Imobiliárias (-10,7 p.p.), as Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas (-5,9 p.p.) e o Comércio por Grosso e Retalho (-5,1 p.p.), sendo que os únicos setores onde se registou um acréscimo homólogo da percentagem de TCO a receber a RMMG foram as Indústrias Extrativas (+3,2 p.p.), os Transportes e Armazenagem (+2,5 p.p.), a Construção (+2,3 p.p.), a Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar (+0,4 p.p.) e o Alojamento e Restauração (+0,2 p.p.).

Tabela 13 - Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida (%)

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

Fonte: GEP, MTSSS, Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho (outubro/2018)

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

Pode verificar-se que a RMMG teve, nesse período, um aumento nominal acumulado de 19,6%, superior à inflação acumulada (7,5%) e à produtividade, que aumentou 1,3% ao longo do mesmo período. A remuneração por trabalhador registou, ao longo do período, uma evolução acumulada de 3,3%, o que, face à inflação e à produtividade registadas e previstas para o mesmo período, aponta para uma redução dos salários em termos reais ao longo destes seis anos, com uma alteração da repartição funcional em desfavor do trabalho, sendo de notar que a variação anual da remuneração por trabalhador apresenta variações importantes ao longo do período considerado, com variações negativas em 2012 (-3,1%), 2014 (-1,8%) e 2015 (-0,3%), com recuperação para os 2,1% em 2016 e perspectivas de progressiva valorização nos anos seguintes.

Tabela 14. Remuneração, RMMG, Produtividade e IPC (variação anual, em %)

Anos	Remunerações por trabalhador	RMMG	Produtividade	IHPC
2010	2,1	5,6	3,4	1,4
2012	-3,1	0,0	0,1	2,8
2013	3,6	0,0	1,8	0,4
2014	-1,8	1,2	-0,5	-0,2
2015	-0,3	2,9	0,4	0,5
2016	2,1	5,0	-0,1	0,6
2017 ^(p)	1,1	5,1	-0,6	1,6
2018 ^(p)	1,8	4,1	0,2	1,5
2019 ^(p)	2,0	-	0,8	1,6
2012/2018 ⁽¹⁾	3,3	19,6	1,3	7,4

Notas:

(1) Variação acumulada entre 2012 e 2018.

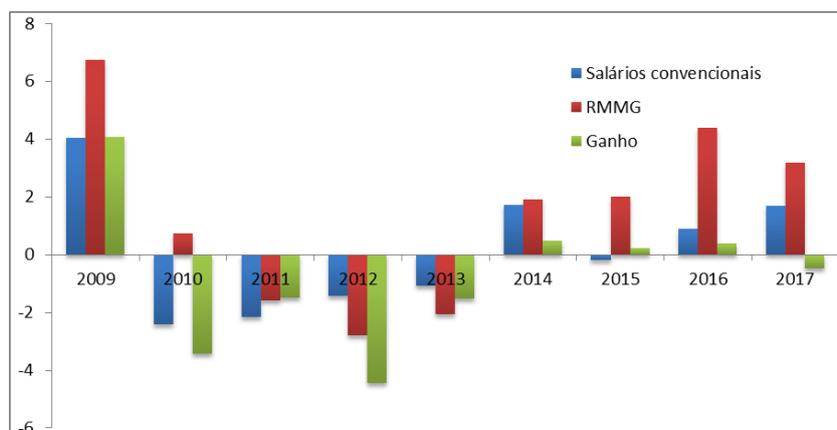
(p) – previsão

Fonte: Comissão Europeia - Previsões de Outono 2018 (novembro/2018)

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

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

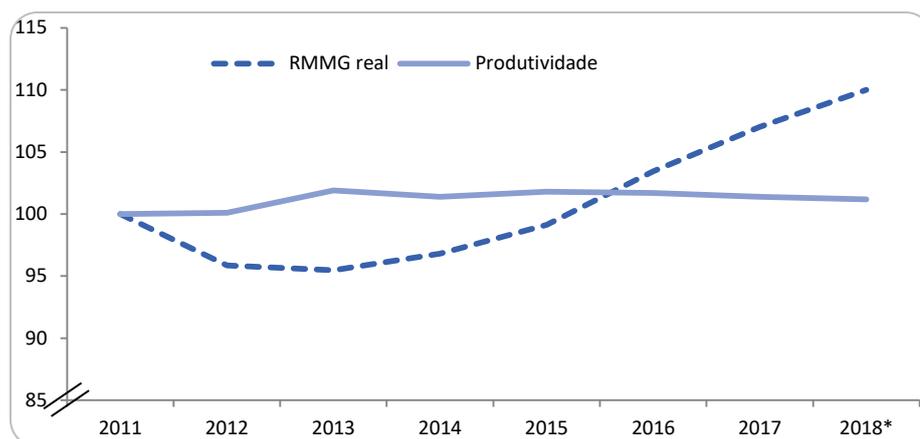
Figura 16. Diferencial entre evolução real dos Salários convencionais, da RMMG e do Ganho (em pontos percentuais)



Fonte: GEP/MTSSS, DGERT/MTSSS

Tendo em consideração os valores disponibilizados nas previsões de Outono da CE, ilustradas na figura seguinte, entre 2011 e 2015, a RMMG real perdeu valor e ficou abaixo da produtividade. A partir de 2016, a RMMG real recuperou valor, numa tendência de subida que se iniciou em 2014 e que acelerou entre 2015 e 2017, ultrapassando o crescimento da produtividade. As previsões para o ano de 2018 dão conta da manutenção desta tendência, porque permitem antecipar um aumento real da RMMG de 2,5% (abaixo do obtido utilizando o valor previsto no relatório do OE2019 para o IPC) e um crescimento reduzido da produtividade (0,8%), visto que se prevê que o crescimento do emprego seja mais forte que o crescimento do PIB, à semelhança do que sucedeu em 2017 (PIB real cresceu 2,7% e o emprego cresceu 3,3%).

Figura 17. RMMG Real e Produtividade (2011=100)



Fonte: MF, Relatório do OE2019; MTSSS; Comissão Europeia - Previsões Outono 2018 (novembro/2018)

2.2.4. Custos do trabalho

Considerando a informação do INE relativa ao índice do Custo do Trabalho²⁸ é possível averiguar a proporção das componentes do custo médio anual e trimestral por trabalhador. Na ótica do empregador, o conceito respeitante ao custo do trabalho é o que se refere ao custo suportado pelo empregador pela utilização da mão-de-obra. Trata-se, pois, de um indicador de curto prazo que pretende medir a evolução dos custos do trabalho por hora efetivamente trabalhada (custo médio horário) suportados pela entidade empregadora.

O índice é calculado dividindo o custo médio por trabalhador pelo número de horas efetivamente trabalhadas por trabalhador. Por esta razão, a evolução destas duas variáveis (custos do trabalho e horas trabalhadas) concorrem para explicar a sua evolução

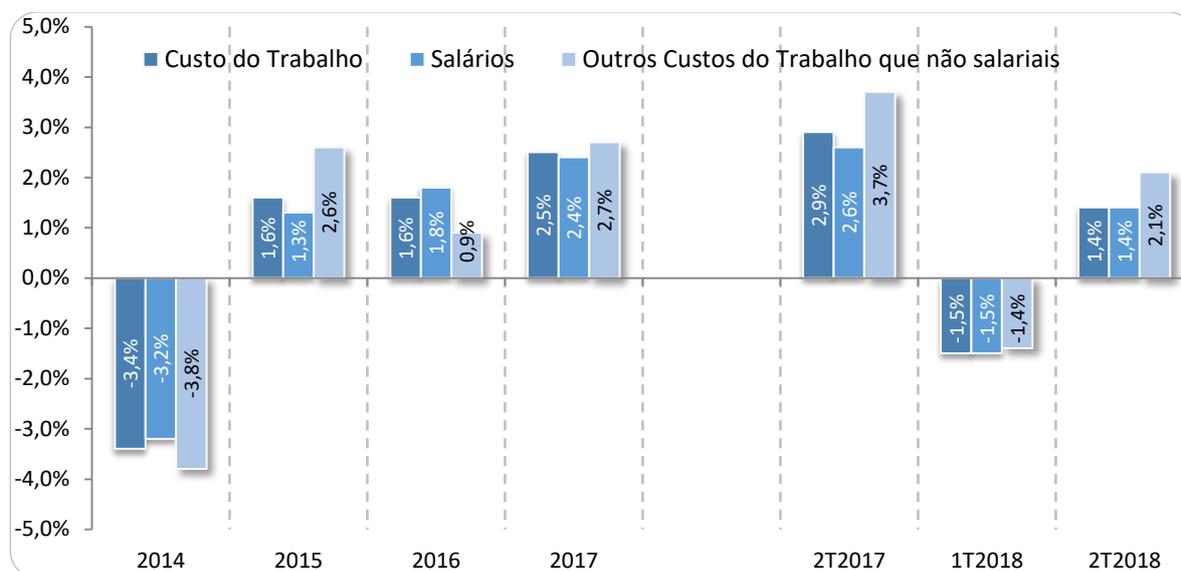
No 2.º trimestre de 2018, este índice apresentou uma variação de 1,4% face ao mesmo período de 2017 (nas atividades das secções B a S), explicado pelos acréscimos de 1,2% nos custos salariais e de 2,1% nos outros custos do trabalho, ambos por hora efetivamente trabalhada. Se consideramos unicamente as secções B a N (que abrangem, genericamente, o setor privado da economia), o acréscimo foi de 3,2% (3,0% nos custos salariais e 3,9% nos outros custos).

De entre as atividades das secções B a N, constata-se que o ICT aumentou 5,6% na indústria (secções B a E), 3,3% na construção (secção F) e 1,7% nos serviços (secções G a N). O aumento deste índice é contudo inferior ao registado no trimestre homólogo de 2017, em que correspondeu se observou um acréscimo de 2,9% nos custos salariais: 2,6% correspondentes a custos salariais e +3,7% a outros custos no trabalho que não salariais.

Nas restantes atividades económicas (secções O a S), que incluem maioritariamente, ainda que não exclusivamente, atividades na esfera do setor público, o índice apresentou um decréscimo homólogo de 0,7%.

²⁸ Por atividade económica, o ICT abrange as secções B a S da CAE-Rev. 3. A informação relativa à Administração Pública [secções O (Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória) e a parte pública das secções P (Educação) e Q (Atividades de saúde humana e apoio social)] não é obtida por recolha direta. Esta informação é estimada pelo INE a partir de dados obtidos, entre outras fontes, da Direção-Geral do Orçamento (DGO) do Ministério das Finanças. Para o apuramento do ICT são ainda aproveitadas outras fontes estatísticas já existentes: Inquérito (Quadrienal) ao Custo da Mão-de-Obra e Inquérito ao Emprego

Figura 18. Componentes do Índice do Custo de Trabalho (Setor B a S)



Fonte: INE, Índice do Custo do Trabalho

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

O salário base representa sempre a maior fatia do total do custo médio por trabalhador. No 2.º trimestre de 2018, o salário base variou entre os 46,1% das “Atividades Financeiras e Seguros” e os 69,8% no setor privado da “Educação”. A média das secções²⁹ B a S privadas situou-se nos 55,0%, próximo dos valores observados no 2.º trimestre de 2017 (54,9%), de 2016 (55,5%) e de 2015 (56,1%).

Já os encargos legais a cargo da entidade patronal (que incluem a contribuição patronal para a segurança social e o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais) tiveram um peso médio de 18,7% para os setores B a S, no 2.º trimestre de 2018.

No 2.º trimestre de 2018, e para o grupo de atividades B a S, os encargos convencionais, contratuais e facultativos (que incluem a prestação complementar de reforma/invalidez, o seguro de saúde, o seguro de vida/acidentes pessoais e as prestações sociais em caso de ausência por doença) não foram além dos 0,93%.

Os pagamentos em género, como produtos da empresa, viaturas da empresa e outros como o pagamento de faturas de telefone, livros, telemóveis ou habitação, representavam no 2.º trimestre de 2018 cerca de 0,2% da estrutura de custos com o trabalhador. Foi nas “Alojamento, Restauração e Similares” que estes custos foram mais elevados chegando aos 0,67%.

²⁹ Secções da CAE-Rer.3: B – Indústrias extrativas; C – Indústrias Transformadoras; D – Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio; E – Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e despoluição; F – Construção; G – Comércio por grosso e a retalho; Reparação de veículos automóveis e motociclos; H – Transporte e armazenagem; I – Alojamento, restauração e similares; J – Atividades de informação e comunicação; K – Atividades financeiras e de seguros; L – Atividades imobiliárias; M – Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares; N – Atividades administrativas e dos serviços de apoio; P – Educação; Q – Atividades de saúde humana e apoio social; R – Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas; Outras atividades de serviços.

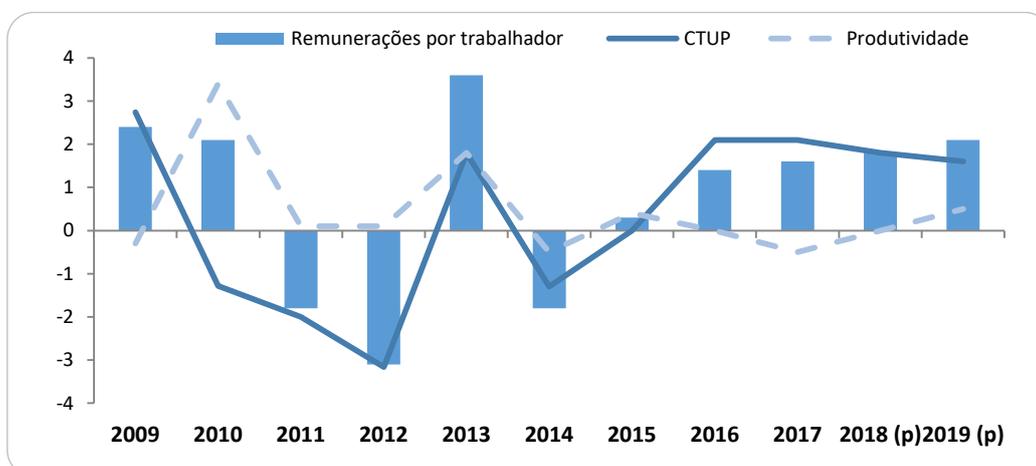
2.3. Produtividade e competitividade

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

As previsões de Outono da CE indicam que a partir de 2016 a situação ter-se-á alterado de novo com os salários e os custos unitários por unidade produzida (CTUP) a terem crescimentos homólogos superiores ao da produtividade em 2016, 2017 e 2018.

O cenário estimado pela CE para 2018 e 2019, na revisão levada a cabo nas previsões de Outono, prevê um crescimento homólogo dos salários, na ordem dos 1,8% e 2,1%, respetivamente, apontando, contudo para um crescimento homólogo nulo da produtividade em 2018 e de 0,5% em 2019.

Figura 19. Evolução dos Custos Unitários por Unidade Produzida, Remunerações e Produtividade
(taxas de variação homólogas, em %)

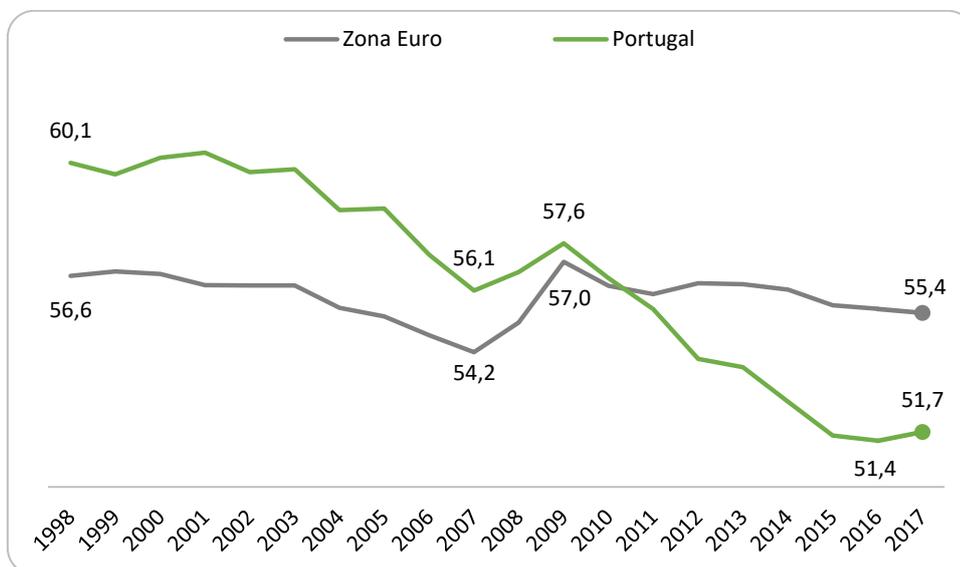


Fonte: Comissão Europeia, Previsões de Outono (7 de novembro de 2018) e Eurostat (outubro de 2018)

Nota: (p) Previsão

Com efeito, nos últimos anos, sobretudo na sequência da crise económica e internacional, na maior parte dos países, o crescimento dos salários ficou aquém do crescimento da produtividade do trabalho, levando a uma acentuada quebra do peso das remunerações no PIB – uma tendência muito evidente no caso português, em que este indicador passou de 57,6% em 2009 para 51,4% em 2016, tendo em 2017 passado para 51,7%, ainda que se mantenha distante dos valores registados no período anterior à crise financeira.

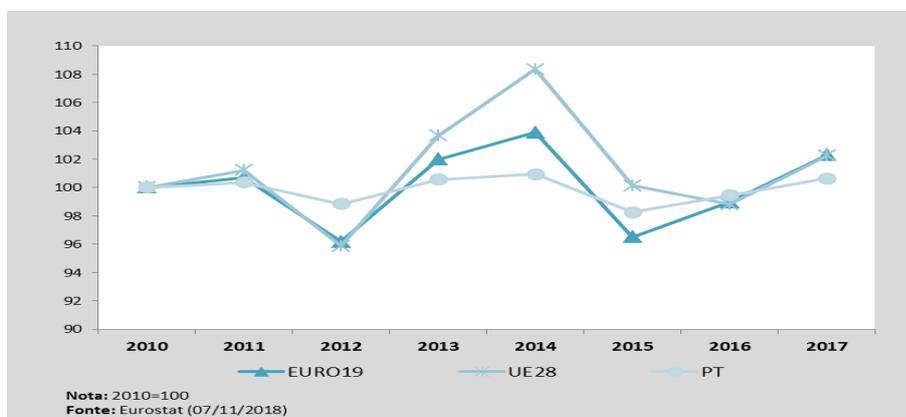
Figura 20. Peso relativo do fator trabalho no PIB (em %)



Fonte: AMECO, dados extraídos a 2018.11.08

A competitividade, entendida como o ajustamento dos preços ou dos custos em relação à produtividade, pode ser medida através da taxa de câmbio efetiva real, compilada pelo Eurostat. Portugal registou, de uma forma generalizada, entre 2010 e 2012, ganhos de competitividade externa (taxa de câmbio efetiva real) em relação aos países mais industrializados, tanto em relação aos parceiros europeus, como relativamente à Área do Euro ou à União Europeia. Graças a estes ganhos de competitividade, as exportações nacionais cresceram a um ritmo elevado. Em 2013, inverteu-se temporariamente este cenário competitivo e, pela primeira vez, desde 2010, deteriorou-se a posição externa portuguesa face aos parceiros europeus e, de forma mais pronunciada, face aos países mais industrializados. Em 2014 e em 2015, retomou-se, a tendência dos anos anteriores a 2013, com a competitividade externa a melhorar. Contudo, em 2016 e em 2017 há uma diminuição da competitividade externa, mas a um ritmo inferior ao observado para o conjunto dos países da Área do Euro e para os Estados-Membros da UE28.

Figura 21. Índice da Taxa de câmbio efetiva real de Portugal versus Área do Euro (EURO19), versus UE28



Caixa 2 - Exportações e sectores exportadores

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

De facto, observando a tabela seguinte, verifica-se o ano de 2017 teve um comportamento melhor do que os dois anteriores. No 2.º trimestre de 2018, as exportações atingiram os 44,5% do PIB, 2,2 p.p. acima do ocorrido no mesmo trimestre de 2017, o que resulta numa taxa homóloga de crescimento real de 7,0%.

Tabela 15: Exportações de bens e serviços

	2015	2016	2017	2017				2018	
				T1	T2	T3	T4	T1	T2
Valores correntes em % do PIB									
Exportações (Fob)	40,4	40,0	42,7	42,4	42,3	42,3	43,8	43,6	44,5
Bens	29,1	28,4	30,0	30,0	29,5	29,7	30,6	30,7	31,1
Serviços	11,3	11,6	12,7	12,4	12,8	12,6	13,2	12,9	13,4
Taxas homólogas de crescimento real									
Exportações (Fob)	4,3	4,4	7,8	9,7	8,2	6,2	7,2	4,9	7,0
Bens	4,3	4,2	6,7	8,8	6,2	5,3	6,5	4,8	7,2
Serviços	4,5	4,9	11,0	12,2	14,2	8,9	9,1	5,4	6,3

Fonte: GEE, Síntese Estatística de Comércio Internacional n.º 10/2018 (outubro/2018)

Os dados das exportações de mercadorias por grupos de produtos indicam que houve um decréscimo global em -7,3% no período entre janeiro e agosto de 2018 face ao mesmo período de 2017. Destaca-se, ainda assim, o crescimento de 36,4% do *Material de transporte terrestre e suas partes* e de 12,2% dos *Energéticos*.

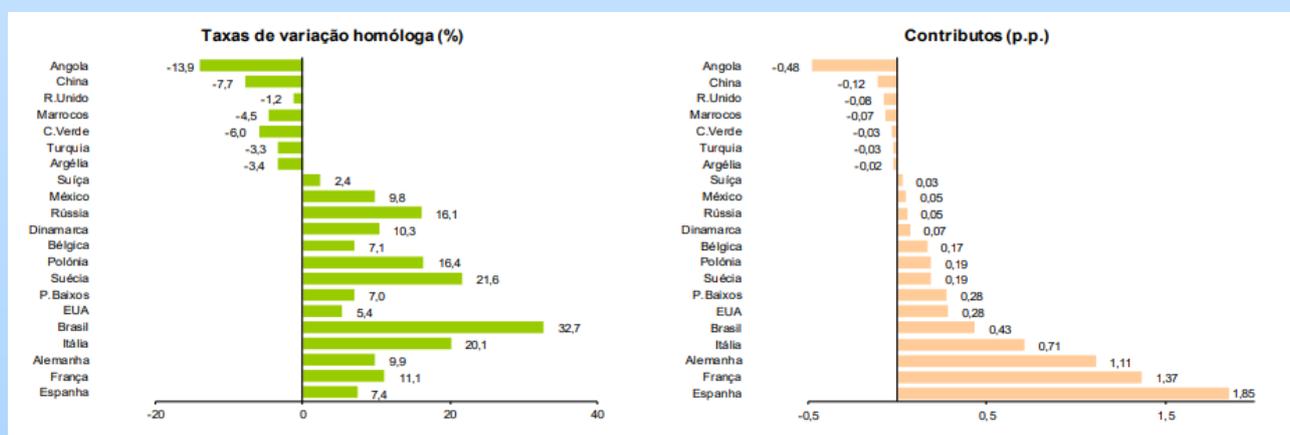
Tabela 16: Exportações (intra e extra UE) de mercadorias por grupos de produtos e taxas de variação homóloga

Exportações (intra e extra UE) de mercadorias	Valor em 10 ⁶ euros		Estrutura %		VH %
	jan-ago 2017	jan-ago 2018	jan-ago2017	jan-ago2018	
Total exportações	36 245	38 903	100,0	100,0	7,3
Agro-alimentares	4 389	4 612	12,1	11,9	5,1
Energéticos	2 661	2 985	7,3	7,7	12,2
Químicos	4 681	4 649	12,9	12,0	-0,7
Madeira, cortiça e papel	2 776	2 924	7,7	7,5	5,3
Têxteis, vestuário e seus acessórios	3 569	3 652	9,8	9,4	2,3
Calçado, peles e couros	1 595	1 582	4,4	4,1	-0,8
Minérios e metais	3 484	3 833	9,6	9,9	10,0
Máquinas e aparelhos e suas partes	5 578	5 542	15,4	14,2	-0,6
Material de transporte terrestre e suas partes	3 827	5 219	10,6	13,4	36,4
Aeronaves, embarcações e suas partes	268	256	0,7	0,7	-4,5
Produtos acabados diversos	3 418	3 650	9,4	9,4	6,8

Fonte: GEE, Síntese Estatística de Comércio Internacional n.º 10/2018 (outubro/2018)

Finalmente, quanto às taxas de crescimento das exportações por países (intra e extra UE) verifica-se que o maior crescimento foi para o Brasil. Salienta-se, ainda, o crescimento para a Suécia (21,6%) e Itália (20,1%). Assim, da análise da evolução das exportações não se encontram evidências de um recuo ou abrandamento provocado pelo aumento da RMMG em janeiro de 2018.

Figura 22: Taxas de crescimento das exportações de mercadorias portuguesas com destino numa seleção de mercados e correspondentes contributos (Últimos 12 meses a terminar em julho de 2018, Intra + Extra UE)



Fonte: GEE, Síntese Estatística de Comércio Internacional n.º 10/2018

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

Tabela 17: Peso das Remunerações e do Consumo Intermédio na Produção e no VAB dos principais setores exportadores de bens

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

Fonte: INE - Contas Nacionais Base 2011

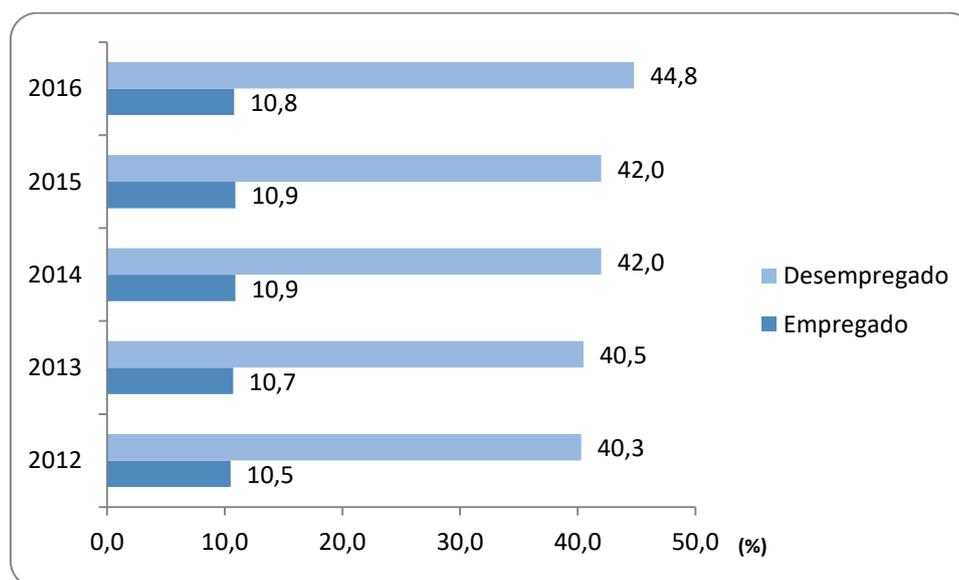
2.4. RMMG, Pobreza, Baixos Salários e Desemprego

Os resultados definitivos do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (EU-SILC, maio de 2018) indicam que em 2017 (ano de referência dos rendimentos), existiam, em Portugal, cerca de 2 399 milhares de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social³⁰. Em termos relativos, cerca de 23,3% da população encontrava-se nessa situação, o que representa uma diminuição de cerca de 1,8 p.p. face à taxa de risco de pobreza ou exclusão social registada no ano transato (25,1%).

De acordo com a mesma fonte, em 2016 (ano de referência dos dados no EU-SILC 2017), 18,3% da população encontrava-se em risco de pobreza monetária³¹, com a pobreza a afetar sobretudo menores de 18 anos (20,7%), mulheres (18,7%) e pessoas desempregadas (44,8%).

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

Figura 23. Taxa de risco de pobreza após transferências sociais, segundo a condição perante o trabalho, 2012- 2016 - Portugal



Fonte: INE, EU-SILC, 2018

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

³⁰ 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.

³¹ Taxa de risco de pobreza: proporção da população cujo rendimento equivalente se encontra abaixo da linha de pobreza definida como 60% do rendimento mediano por adulto equivalente.

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

A OCDE³² considera que a existência de um salário mínimo pode ajudar nas políticas de combate à pobreza e que o salário mínimo é uma das ferramentas mais diretas que um Governo tem para influenciar os níveis salariais, principalmente nos trabalhadores que estão em piores condições negociais.

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

A taxa de risco de pobreza, o limiar de risco de pobreza e o limiar de baixos salários são calculados com base no salário mediano, pelo que são medidas relativas e, logo, sujeitas a variações quando o salário mediano se altera. Essa alteração verificou-se nos anos do PAEF, causando uma estagnação da linha de pobreza, apesar da pobreza material ter aumentado de modo muito expressivo. A taxa de pobreza ancorada a valores de 2009 oferece, por isso, uma visão mais nítida do que aconteceu à pobreza nos anos da crise. Esses dados indicam que, entre 2009 e 2013, a pobreza ancorada em 2009 aumentou 8 p.p., tendo desde então começado a diminuir. Em 2017 (rendimentos de 2016), situava-se nos 21,1%, menos 4.3 p.p do que em 2013.

Através dos mais recentes dados do EU- SILC (2017), pode verificar-se que a taxa de risco de pobreza ou exclusão social, indicador utilizado no contexto da Estratégia Europa 2020, atingia os 27,5% da população em 2013, tendo descido para 23,3% em 2017³³.

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

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

Analisando a evolução do limiar de baixos salários ao longo do tempo, verifica-se que este se fixou acima do valor da RMMG até 2016. Observa-se ainda que a linha de pobreza representa entre 83% e 72% da RMMG ao longo do período em análise, tendo esse hiato sido maior entre 2011 e 2014. Muito embora a pobreza esteja relacionada principalmente com fenómenos de participação no mercado de trabalho por parte dos agregados e pela existência ou não de filhos nesses agregados, a proximidade da linha de pobreza (que é uma medida relativa ao salário mediano) à RMMG indicia que quem recebe esta remuneração pode estar numa situação próxima da pobreza – o que parece sustentara tese de que o aumento da RMMG constituiu um mecanismo importante no contexto de uma política de combate à pobreza e à exclusão social.

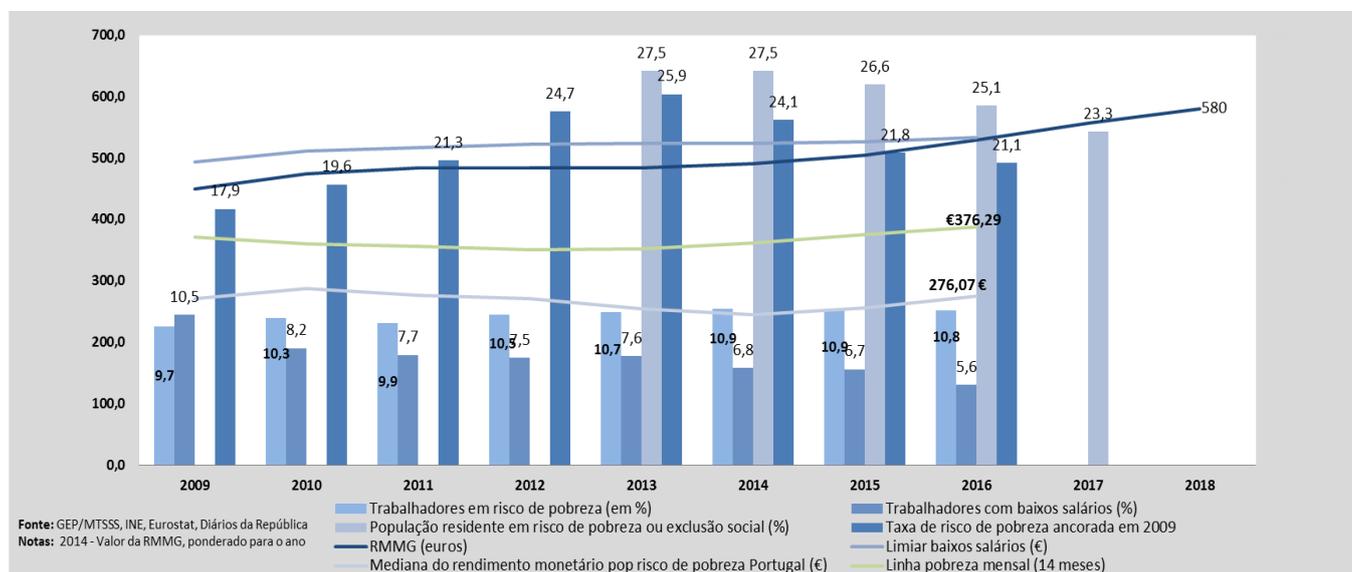
Contudo, importa notar que a linha de pobreza não parece ter evoluído com o aumento do salário mínimo, sendo esta observação coerente com o referido anteriormente: a linha de pobreza representa 60%

³² OECD 2015, Minimum wages after the crisis: Making them pay.

³³ Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (maio de 2018): https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=315222979&DESTAQUESTema=55565&DESTAQUESmodo=2

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

Figura 24. Trabalhadores em risco de pobreza, Linha de pobreza e RMMG



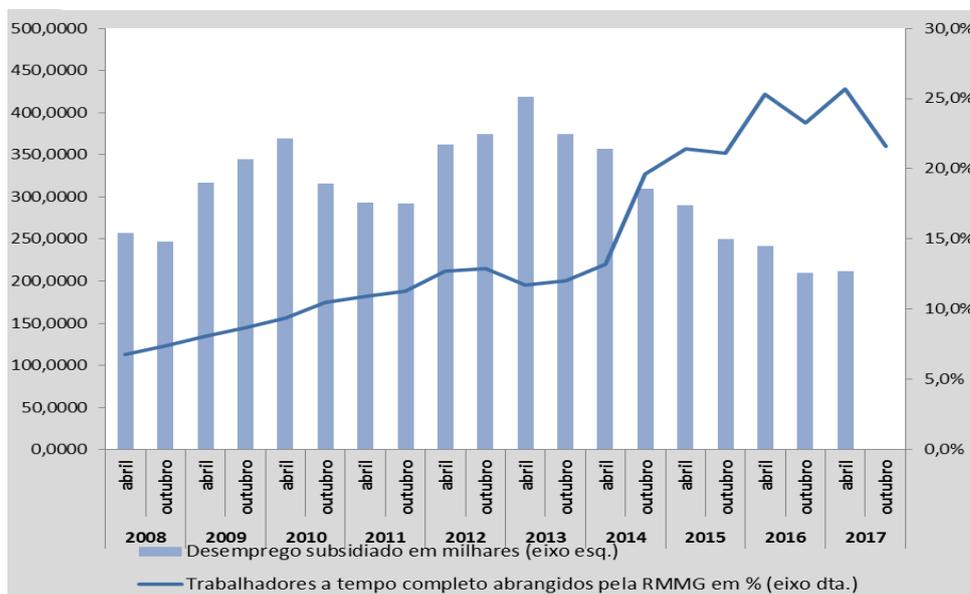
Fonte: GEP/MTSSS, INE, Eurostat, Diários da República

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

O número de trabalhadores abrangidos pela RMMG tem tido uma tendência de crescimento que encontra explicação na política de atualizações do valor da RMMG e do perfil de moderação salarial que a economia portuguesa apresentou nos últimos anos. Em sentido inverso, o número de trabalhadores desempregados a receber o subsídio de desemprego apresenta uma trajetória decrescente desde 2013, ano em que atingiu o seu valor máximo. Esta tendência do desemprego subsidiado encontra explicação nas alterações introduzidas ao regime de subsídio de desemprego em 2012, que reduziram o tempo de atribuição da prestação social, bem como, a partir de 2015, no aumento do emprego e na redução do desemprego, tendência que se manteve durante 2016 e 2017, e até ao 3.º trimestre de 2018.

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

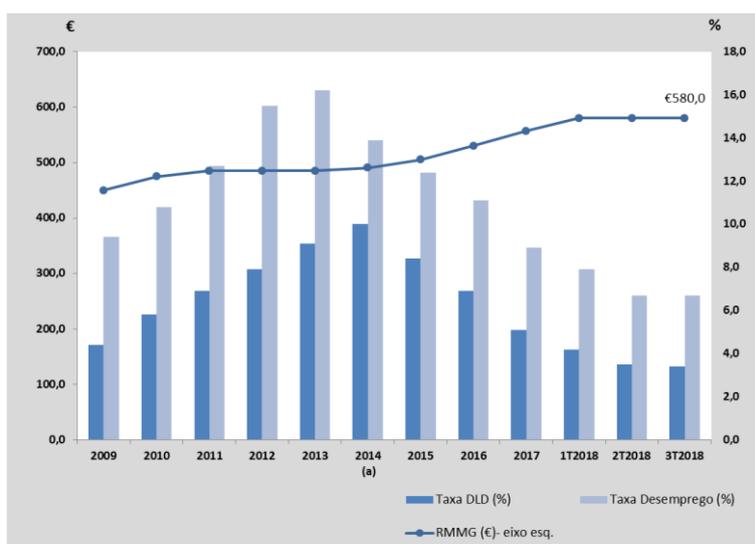
Figura 25. Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela RMMG (em % dos TCO a tempo completo) e Desemprego subsidiado (em milhares)



Fonte: GEP/MTSSS e Instituto de Informática, IP

A figura seguinte apresenta, para os anos entre 2009 e 2017, e também para os 1.º, 2.º e 3.º trimestres de 2018, a evolução do valor nominal da RMMG, da taxa de desemprego e da taxa de DLD. Entre 2015 e o 3.º trimestre de 2018, num contexto de subida da RMMG, a taxa de desemprego e a taxa de DLD apresentaram reduções importantes. A taxa de desemprego parece ter uma associação mais direta ao ciclo económico do que a taxa de DLD, que aparenta ter uma maior resiliência, não obstante ter decrescido de 10% em 2014 para 3,4% no 3.º trimestre de 2018. Não se existem evidências de que estes indicadores tenham relação com as atualizações do valor nominal da RMMG.

Figura 26. Evolução da RMMG, da Taxa de Desemprego e da Taxa de Desemprego de Longa Duração



Fonte: Diários da República, INE - Inquérito ao Emprego

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

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

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

Os dados apurados permitem observar que o rácio $S90/S10$ ³⁴ se fixou nos 5,78 em abril de 2018, diminuindo quer na comparação homóloga (5,96 em abril de 2017), quer na comparação com o mês de outubro de 2017 (5,92). Tendo em conta se verificou um aumento dos 10% que ganham mais, a explicação para esta tendência poderá estar no aumento da RMMG, que permitiu que a subida dos 10% que ganham menos fosse superior ao aumento dos 10% que ganham mais. A mesma tendência é observável no $S80/S20$, que registou uma quebra de 4,03 (abril de 2017) para 3,92 (abril de 2018).

Quanto aos rácios de percentis, e à semelhança do observado relativamente ao rácio $S90/S10$, observa-se uma melhoria do $P90/P10$ ³⁵, que passou de 3,03 em abril de 2016 para 2,89 em abril de 2017 e para 2,83 em abril de 2018. Por outro lado, na relação $P50/P10$, ou seja, entre o indivíduo na mediana e o melhor remunerado entre os 10% salários mais baixos, houve uma estabilização do índice, entre abril de 2017 e o mesmo mês de 2018. Também o rácio $P90/P50$ conheceu uma quebra de 2,47 para 2,42, entre abril de 2017 e 2018.

Tabela 18. Medidas de desigualdade salarial

	abril /16	out/16	abril /17	out/17	abril/18
S80/S20	4,25	4,21	4,03	4,02	3,92
S90/S10	6,32	6,23	5,96	5,92	5,78
P50/P10	1,23	1,23	1,17	1,18	1,17
P90/P50	2,47	2,46	2,47	2,45	2,42
P90/P10	3,03	3,02	2,89	2,90	2,83

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

³⁴ *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.

³⁵ *Cut off*: P90 corresponde ao salário do trabalhador com menor remuneração dos 10% melhor remunerados. P50 corresponde à mediana salarial. P10 corresponde ao salário do trabalhador com melhor remuneração dos 10% pior remunerados.

3. Comparação do salário mínimo em Portugal e na União Europeia

Em janeiro de 2017, o Presidente da Comissão Europeia, *Jean-Claude Juncker*, declarou que todos os Estados-Membros da UE deveriam ter um salário mínimo. Essa declaração demonstra a importância que os salários mínimos têm, neste momento, na UE.

Também o Pilar Europeu dos Direitos Sociais inclui, entre os seus princípios, a referência à importância do salário mínimo e *“(…) prevê um nível de salário mínimo que tenha em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias e fatores sociais como a evolução do nível de vida e fatores económicos, que podem incluir o nível de produtividade. O pilar reconhece o papel do salário mínimo na luta contra a pobreza e na prevenção das armadilhas do trabalho precário, a fim de aumentar o rendimento das famílias pobres e oferecer uma remuneração equitativa aos trabalhadores que se encontram no extremo inferior da escala salarial, reforçando, assim, também os incentivos para trabalharem”*³⁶.

Neste ponto do relatório apresentam-se elementos que permitem a comparação internacional entre os níveis de salário mínimo dos EM da UE. Inclui-se, igualmente, uma síntese da informação sobre os métodos de fixação e atualização do salário mínimo nos diferentes Estados-Membros.

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

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

Nos anos de 2017 e de 2018, dos 28 Estados-Membros, 22 estabeleceram o salário mínimo por via legislativa (*statutory minimum wage*), sendo que seis (Itália, Chipre, Áustria, Dinamarca, Finlândia e Suécia) não dispõem de salário mínimo estatutário – estes países possuem *wage floors* ao nível sectorial estabelecidos por via de acordos coletivos, constituindo o Chipre uma exceção, com o Governo a estabelecer um salário mínimo para determinadas profissões nas quais se considera que os trabalhadores têm posições negociais mais fracas. Note-se que, os únicos países que não efetuaram aumentos, em 2018, foram o Luxemburgo, a Alemanha e a Grécia.

³⁶ Comissão Europeia (2017), Documento de trabalho dos serviços da Comissão que acompanha o documento “Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões, Criação de um Pilar Europeu dos Direitos Sociais”; SWD (2017) 201 Final.

Tabela 19. Estados-Membros com e sem SMN estatutário e com SMN estatutário somente aplicável a determinadas atividades

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

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

A situação dos salários mínimos na Europa é, assim, marcada por uma forte heterogeneidade, tanto em termos de nível como de critérios de fixação e atualização. Em Portugal, Espanha e Grécia é necessário converter o salário mínimo que é pago 14 vezes num ano para 12 vezes num ano para garantir a comparabilidade nominal com os restantes parceiros europeus. Quanto ao nível do salário mínimo, em termos gerais, podemos distinguir três grupos de países:

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

Tabela 20. SMN em termos nominais nos diferentes Estados-Membros

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

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

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

Tabela 21. Salário mínimo mensal em euros e PPC, em alguns países da União Europeia

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

Notas:

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

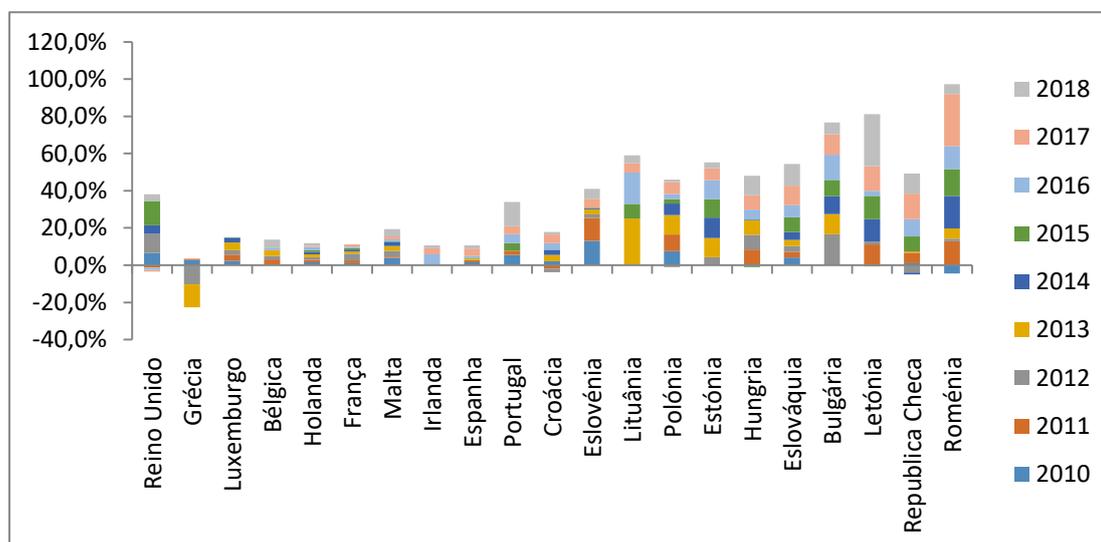
Fonte: Eurostat - Minimum wage statistics - Data extracted in February 2018.

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

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

As figuras seguintes apresentam as taxas de aumento nominal e real do salário mínimo em alguns países da UE³⁷ entre 2010 e 2017, sendo observável que as subidas mais relevantes ocorreram na Roménia, na Bulgária, na Eslovénia e na Lituânia. A Grécia teve a maior queda do valor nominal e real do salário mínimo no período considerado.

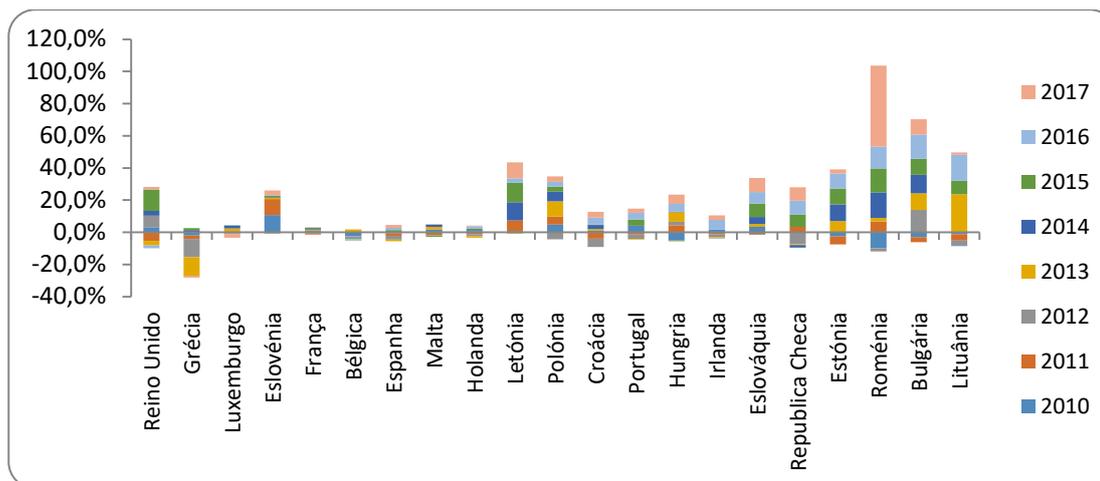
Figura 27. Taxas de variação nominal do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário (2010-2018)



Fonte: Eurostat

Figura 28. Taxas de variação real do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário (2010-2017)

³⁷ Os países apresentados foram selecionados pela existência de dados para completar a série e pela possibilidade de comparação dos dados. Os países nos gráficos estão ordenados pela variação nominal em 2016.



Fonte: Eurostat

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

De acordo com o relatório do *Eurofound* sobre salários mínimos na UE, o crescimento dos salários mínimos acelerou recentemente por comparação com anos anteriores: dos vinte e dois países com salários mínimos estatutários, doze aplicaram maiores aumentos entre 2017 e 2018 do que entre 2016 e 2017, refletindo uma melhoria generalizada do clima económico no espaço europeu.

Nos aumentos nominais dos salários mínimos realizados no último ano, distingue-se um primeiro grupo com subidas acima dos 10%, seguido de outro com variações entre os 6% e os 10%, sendo que muitos países com os salários mínimos mais baixos da UE estão incluídos nestes primeiros dois grupos (Roménia, Letónia, República Checa, Bulgária, Hungria e Estónia). Pode observar-se depois um grupo com aumentos entre os 3% e os 6%, onde se inclui Portugal, juntamente com a Espanha e o Reino Unido. Finalmente, há um grupo com acréscimos entre 1% e 2%, onde estão incluídas a França, a Holanda e a Bélgica, entre outros. À margem destes grupos, encontra-se a Grécia e o Luxemburgo, que não aumentaram o seu salário mínimo.

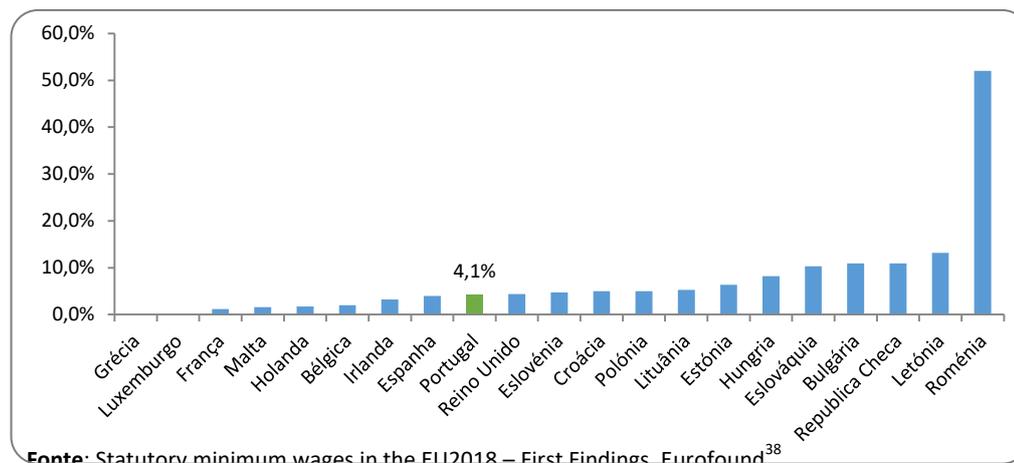
Figura 29. Alterações nominais e reais dos salários mínimos em alguns países da UE (2017-2018)

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

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

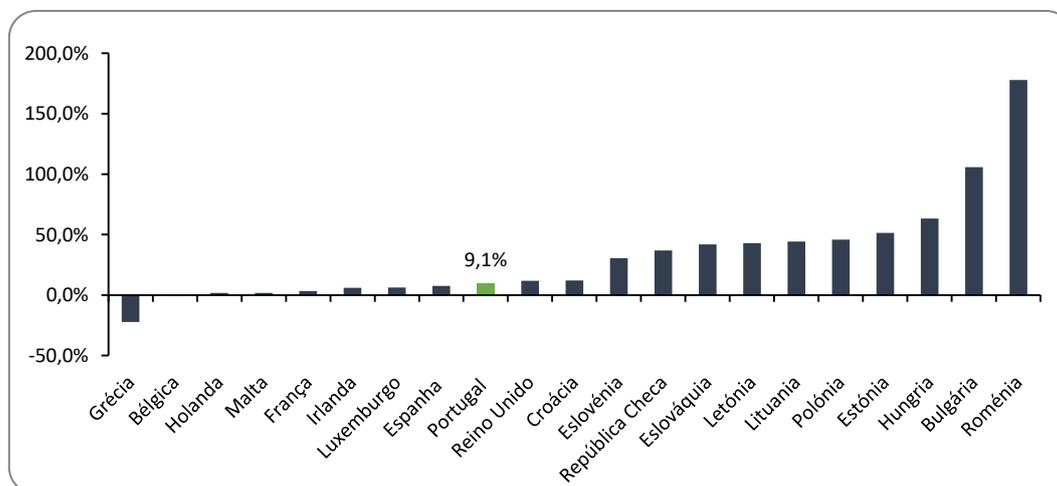
Tendo em conta este quadro, verifica-se que o crescimento do salário mínimo, entre 2017 e 2018, em Portugal está em linha com um movimento de aumento dos salários mínimos em toda a UE, conforme observável na figura abaixo.

Figura 30. Aumento nominal do salário mínimo nos países da UE, em 2018



A figura seguinte apresenta a variação acumulada do salário mínimo em termos reais para os países da UE, entre 2010 e 2018, e mostra que, genericamente, ocorreu um movimento de acréscimo real dos salários mínimos nos últimos sete anos. Os aumentos mais significativos ocorreram na Bulgária, na Roménia, na Hungria e na Estónia. Portugal, assim como a Espanha, a França, a Irlanda e o Luxemburgo apresentaram alterações entre os 1% e os 10%. A Grécia, onde o salário mínimo foi reduzido em termos nominais nos últimos anos, apresenta a maior queda real do salário mínimo (22,2%).

Figura 31. Alteração no salário mínimo em termos reais entre 1 janeiro 2010 e 1 janeiro 2018

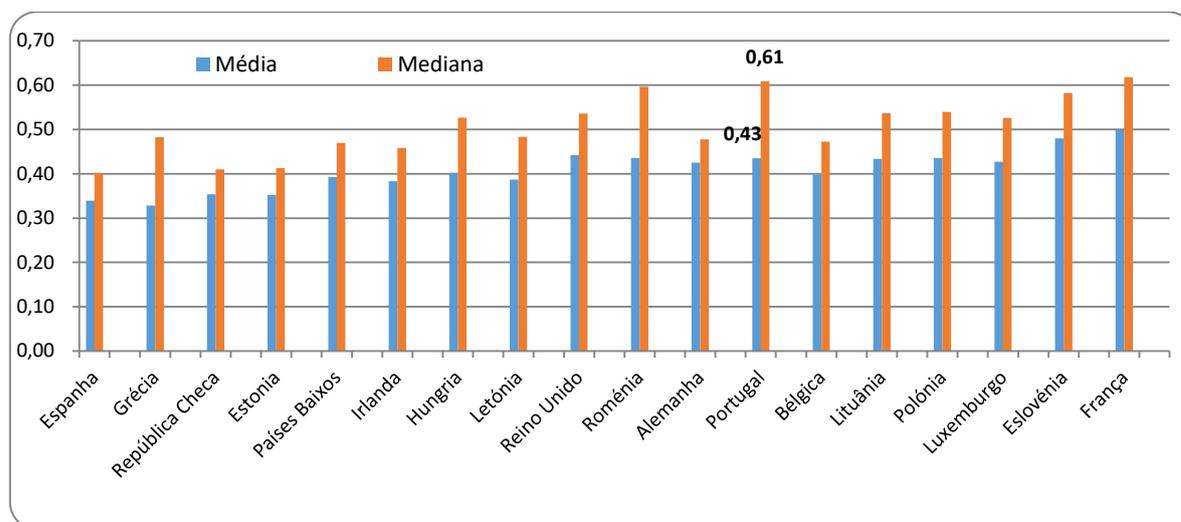


Para ajuizar o efeito de um aumento do salário mínimo sobre distribuição salarial na sua parte inferior usa-se, habitualmente, o indicador denominado por índice de *Kaitz*. Este indicador relaciona o salário mínimo com a média ou mediana da distribuição salarial dos trabalhadores a tempo completo, entendendo-se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

³⁸ <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2018/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2018>

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

Figura 32. Rácio do salário mínimo em relação aos salário mediano e médio em países da Europa, em 2017



Fonte: OCDE - Data extracted on 08 Nov 2018 08:17 UTC (GMT)

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

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

De facto, Portugal já apresentava, em 2006, um valor do índice de *Kaitz* que se inseria a meio da tabela dos países europeus. O índice aumentou progressivamente desde então, atingindo, em 2017, o valor de 0,43 em relação à média e 0,61 face à mediana. A ausência de um dinamismo salarial generalizado no mercado de trabalho nacional, na última década, aliada aos aumentos da RMMG terá contribuído para este incremento do índice de *Kaitz*.

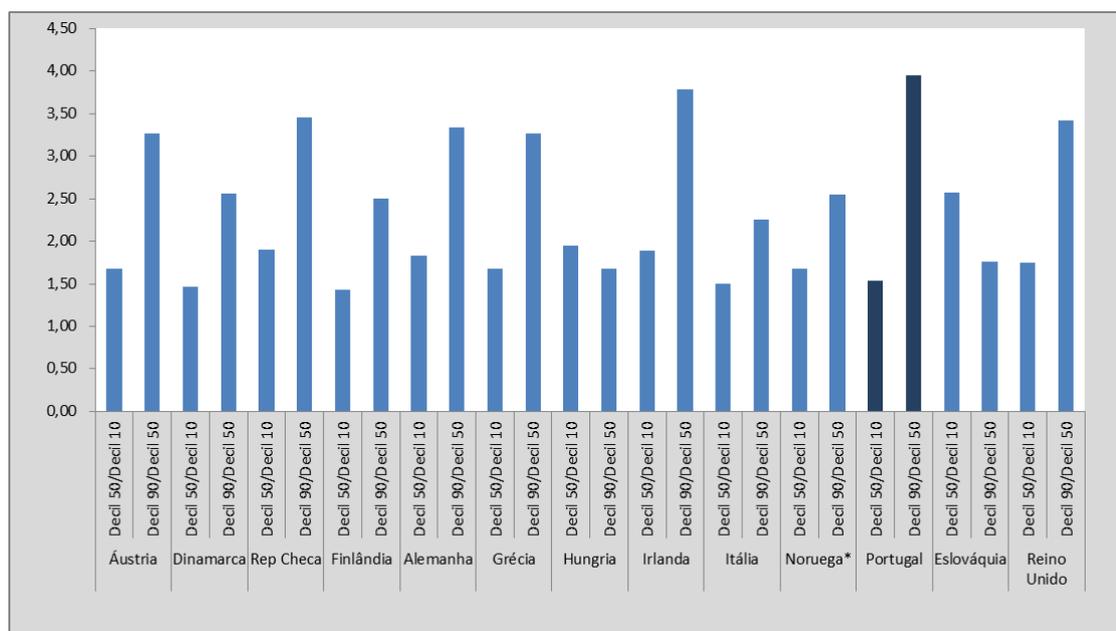
Tabela 22. Índice de Kaitz - Proporção do Salário Mínimo no Ganho Médio e Mediano

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

Fonte: OCDE - Data extracted on 08 Nov 2018

Com efeito, como se pode verificar através da figura seguinte, Portugal apresenta uma distribuição salarial atípica, caracterizada por uma forte compressão salarial na primeira metade da distribuição, medida pelo rácio entre o decil 50 e decil 10, e a mais elevada desigualdade na segunda metade da distribuição salarial da Europa, aferida pelo rácio entre o decil 90 e o decil 50. Esta distribuição salarial (extrema quando comparada com os outros países europeus) significa que a desigualdade salarial em Portugal é muito elevada – facto consistente com o valor do índice de *Gini* para Portugal (33,9 em 2015 e 33,5 em 2016, de acordo com o INE) – e que essa desigualdade não radica nos salários mais baixos e médios, mas sim no topo da distribuição, que apresenta salários muito superiores e que provocam uma grande dispersão salarial.

Figura 33. Dispersão Salarial (rácios entre decis) - 2016



Fonte: OECD.Stat (outubro/2018)

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

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

Os mecanismos para a fixação dos salários mínimos são diferenciados entre os vários EM, podendo ser caracterizados através de três dimensões³⁹:

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

³⁹ Para informação mais detalhada, consulte-se o anexo 1.

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

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

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

Importa notar que nesta informação existe um número significativo de indivíduos com remunerações abaixo do valor da RMMG, podendo tal facto ser explicado pelas remunerações de trabalhadores a tempo parcial ou com remunerações incompletas, por exemplo por motivo de doença. Além disso, como se sabe, os dados das DRSS encontram-se sujeitos a alterações, sobretudo os relativos aos meses mais recentes, uma vez que podem ainda entrar ou ser revistos registos de remunerações e contribuições. Os dados utilizados neste capítulo, nomeadamente os relativos aos períodos mais recentes, devem portanto ser sempre considerados como provisórios e passíveis de revisão, sendo certo que, nas avaliações apresentadas em relatórios anteriores, as revisões não vieram alterar significativamente as conclusões.

4.1. Emprego, massa salarial e novos contratos

A figura seguinte apresenta a proporção de trabalhadores (TCO e MOE)⁴⁰ com remunerações permanentes declaradas à Segurança Social iguais à RMMG face ao total de trabalhadores com remunerações permanentes declaradas à Segurança Social e permite verificar que o respetivo aumento em cada uma das atualizações do valor da RMMG, permitindo constatar que estes têm vindo a diminuir progressivamente, registando-se até uma redução homóloga do peso relativo dos trabalhadores abrangidos pela RMMG no 2.º trimestre de 2018.

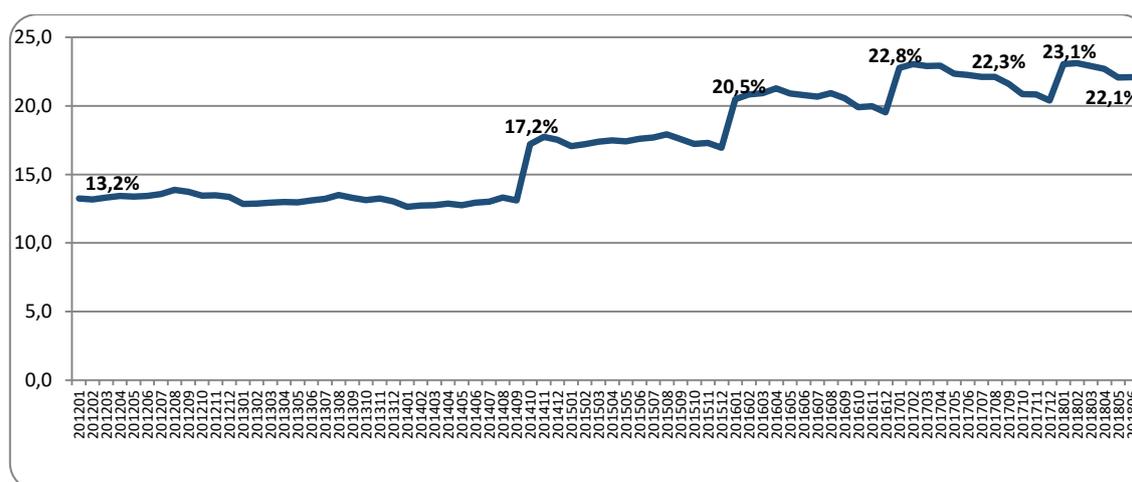
Ainda que, por questões de legibilidade, a figura seguinte só apresente dados após 2012, a análise continuará a incidir no período que se inicia em 2010. Assim, em janeiro de 2010, os TCO e MOE a receber a RMMG representavam 12,6% total, tendo essa percentagem subido para os 17,2% em outubro de 2014 (aquando da atualização da RMMG para os € 505). Posteriormente, em janeiro de 2015, os trabalhadores abrangidos pela RMMG passaram a representar 17,1% do total, tendo essa proporção aumentado para os 20,5% em janeiro de 2016, na sequência da atualização da RMMG para os € 530. Em janeiro de 2017, com a atualização do valor da RMMG dos € 530 para os € 557 o peso relativo dos TCO e MOE com esta remuneração permanente passou para 22,8%, tendo reduzido para 20,4% em dezembro de 2017 – mais 0,9 p.p. do que no mês homólogo, um acréscimo muito inferior ao registado em dezembro de 2016 (+2,5 p.p.). Em

⁴⁰ Uma pessoa singular é contabilizada tantas vezes quantas as remunerações declaradas que tiver. Ou seja, caso ela esteja em duas DR e enquadrada no mesmo escalão de remuneração é contabilizada duas vezes nesse escalão.

janeiro de 2018, com a atualização dos € 557 para os € 580, a proporção de TCO e MOE com RMMG passou para 23,1%, tendo-se reduzido para os 22,1% em junho do mesmo ano (0,2 p.p. abaixo do valor registado no mesmo mês do ano passado). Sublinha-se que o acréscimo de 2,7 p.p. observado entre dezembro de 2017 e janeiro de 2018 foi inferior ao observado entre dezembro de 2016 e janeiro de 2017 (+3,2 p.p.), aquando da atualização de € 530 para € 557, sendo que esse aumento já havia sido mais baixo do que o observado entre dezembro de 2015 e janeiro de 2016 (+3,5 p.p.), na revalorização de € 505 para € 530.

A análise da série permite assim observar um fator de sazonalidade na proporção de TCO e MOE a receber a RMMG relativamente ao conjunto dos trabalhadores com remunerações declaradas à Segurança Social, já que, tendencialmente, este indicador aumenta até ao mês de agosto, descendo depois no último trimestre do ano. Este padrão não se verificou em 2014, eventualmente, por influência da atualização, de € 485 para € 505, que ocorreu em outubro desse ano. Em 2017, a evolução da proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG ao longo do ano foi de redução quase contínua (-2,4 p.p. entre janeiro e dezembro) contrastando com as trajetórias observadas em 2016 e em anos anteriores, tendência que não será alheia ao facto de, ao longo de 2017, quer o emprego, quer as remunerações terem conhecido um crescimento progressivo ao longo do ano. Os dados relativos aos primeiros seis meses de 2018 apontam para idêntica tendência de diminuição da percentagem de trabalhadores abrangidos pela RMMG, sendo que esta baixou 1 p.p. entre janeiro e junho (no mesmo período do ano passado, a redução tinha sido de 0,5 p.p.).

Figura 34. Percentagem de TCO+MOE com remunerações declaradas iguais à RMMG, 2012-2018
(Continente)



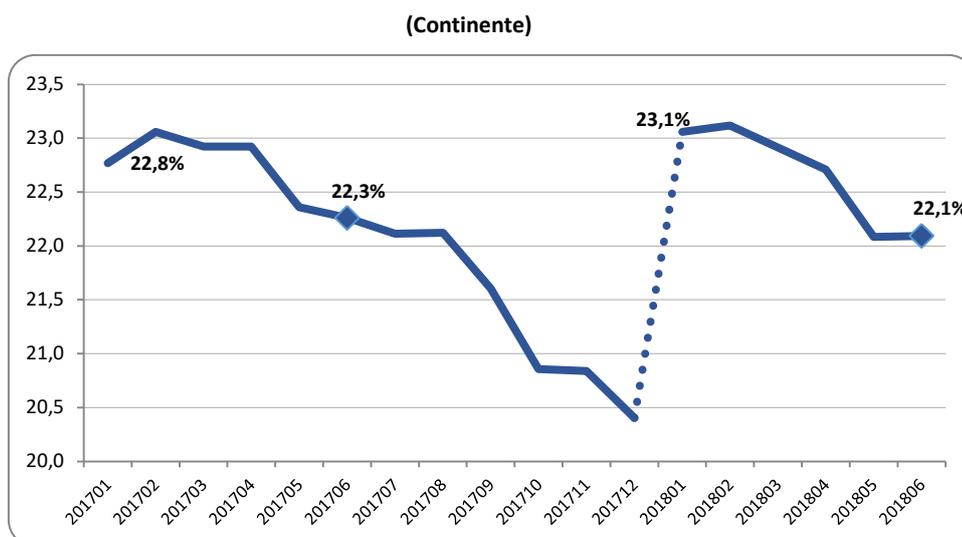
Notas: Dados sujeitos a alterações

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

Mais recentemente, em janeiro de 2018, com a atualização do valor da RMMG para os € 580, a percentagem de TCO e MOE com esta remuneração fixou-se nos 23,1% (+0,3 p.p. em termos homólogos), sendo que em junho este indicador tinha baixado para os 22,1% (-1,0 p.p. face ao mês de janeiro e -0,2 p.p. em termos homólogos).

Assim, se no anterior relatório de acompanhamento do acordo sobre RMMG se tinha sublinhado que 2018 era “o primeiro ano em que, depois de uma atualização da RMMG, não se regista um aumento homólogo da proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG”, sublinha-se agora que 2018 é o primeiro ano em que, depois de uma atualização da RMMG, se regista um decréscimo homólogo no 1º semestre da proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG.

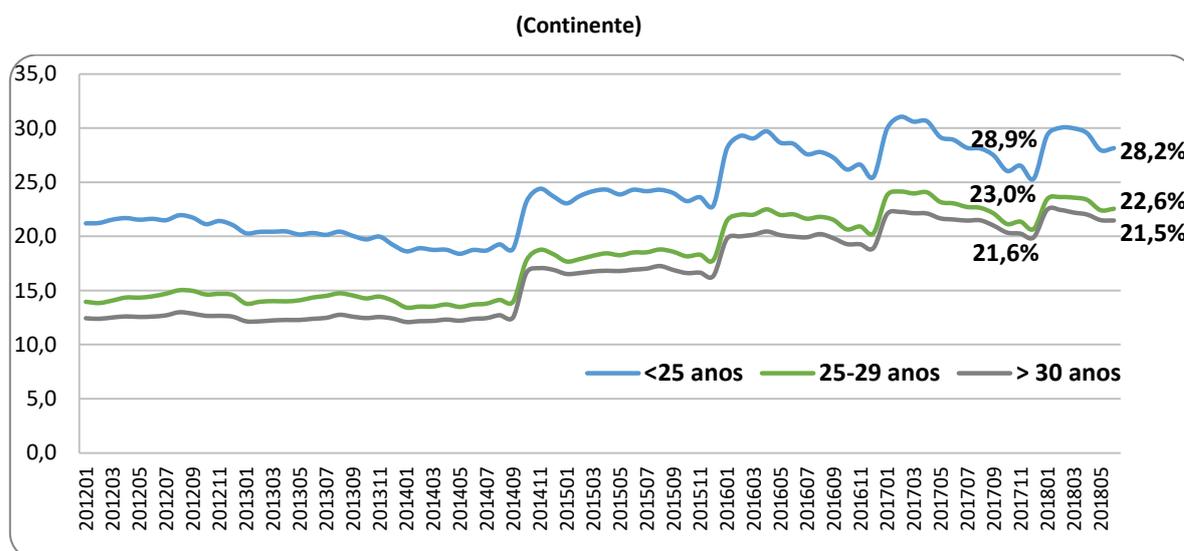
Figura 35. Percentagem de TCO+MOE com remunerações declaradas iguais à RMMG em 2017 e no 1.º semestre de 2018



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

A análise da proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG por grupo etário revela que, entre os jovens (<25 anos), a incidência da RMMG baixou 0,7 p.p., de 28,9% em junho de 2017 para 28,2% em junho de 2018, verificando-se tendência idêntica no segmento dos jovens adultos (25-29 anos), onde a proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG baixou 0,4 p.p. de 23,0% para 22,6%. Entre os adultos (>30 anos), que representam cerca de 79% dos trabalhadores com remuneração declarada igual à RMMG, registou-se igualmente uma quebra, ainda que mais ligeira (-0,1 p.p., de 21,6% para 21,5%).

Figura 36. Percentagem de TCO+MOE com remunerações declaradas iguais à RMMG entre janeiro de 2012 e junho de 2018

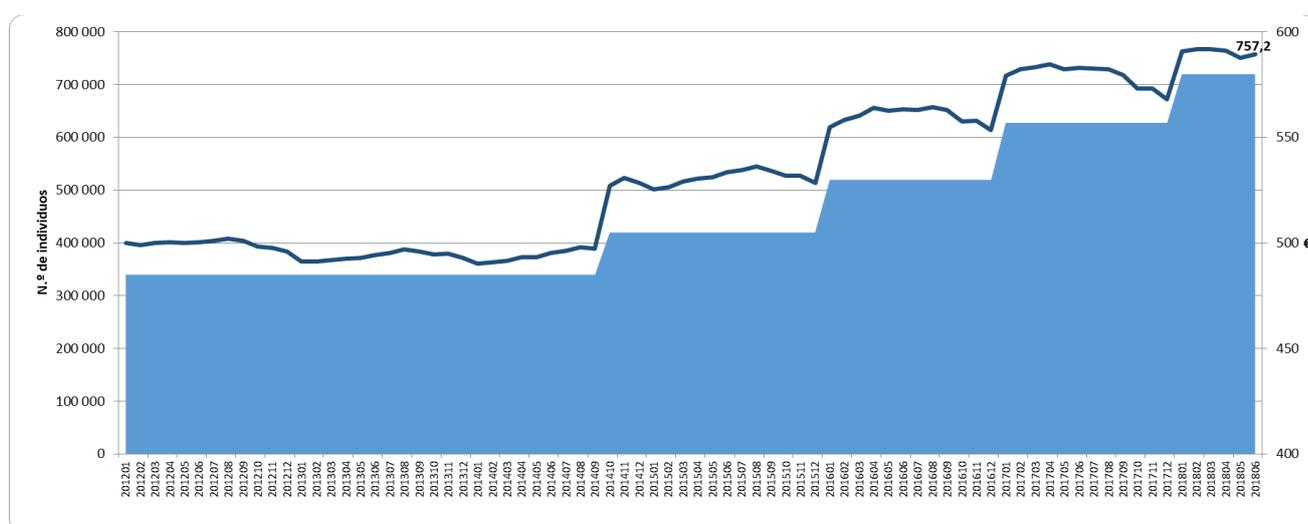


Notas: Dados sujeitos a alterações
 Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS)

A análise dos valores absolutos mostra que, em junho de 2018, tinham sido declarados à Segurança Social cerca de 757,2 mil TCO e MOE com remuneração permanente igual à RMMG, o que representa um acréscimo de 3,4% face ao no mês homólogo de 2017, ou seja mais 24,8 mil trabalhadores, inferior ao aumento de 12,0% registado em junho de 2017 e também inferior ao crescimento global de 4,2% do emprego registado nesse mês (+137,9 mil). Também na análise dos valores médios trimestrais, e comparando com períodos homólogos de anos anteriores, salienta-se a progressiva redução do acréscimo de trabalhadores com remuneração permanente igual à RMMG (+13,7% no 2.º trimestre de 2017 e +4,3% no 2.º trimestre de 2018).

Figura 37. Evolução da RMMG e do número de TCO+MOE com remuneração igual à RMMG, 2010-2018

(Continente)



Nota: Dados sujeitos a revisões

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

A observação da estrutura dos rendimentos em torno da RMMG não mostra alterações significativas até setembro de 2014, o que é coerente com o fraco crescimento do salário mínimo nesse período. Assim, entre 2010 e setembro de 2014, a proporção de trabalhadores com remuneração abaixo da RMMG situou-se em torno dos 8%, ao passo que os trabalhadores abrangidos pela RMMG representavam entre 13% e 14% do total de trabalhadores com remunerações declaradas e os trabalhadores com remunerações acima da RMMG representavam entre 78% e quase 80% do total.

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

Tabela 23. Incidência de TCO+MOE, por escalões de remuneração, 2010-2017

(Continente)

	RMMG €	<RMMG	=RMMG	> RMMG	
2010	475	8,4	13,2	78,3	
2011	485	7,9	13,9	78,2	
2012	485	7,4	13,5	79,1	
2013	485	7,4	13,1	79,5	
2014	jan-set	485	7,3	12,9	79,8
	out-dez	505	9,0	17,5	73,5
2015	505	8,1	17,4	74,5	
2016	530	7,6	20,6	71,8	
2017	557	7,8	22,0	70,2	

Nota: Dados sujeitos a alterações

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

Na análise trimestral, e em linha com o observado anteriormente em relação aos dados mensais, observa-se que a proporção de TCO e MOE a receber a RMMG registou uma diminuição homóloga de 0,2 p.p. no 2.º trimestre de 2018, tendo diminuído 0,7 p.p. em relação ao trimestre anterior. Estes dados contrastam com as tendências observadas em anos anteriores, sendo esta a primeira vez que se observa uma descida da incidência da RMMG em ano de atualização do seu valor.

Tabela 24. Incidência de TCO+MOE, por escalões de remuneração, nos 1.º e 2.º trimestres de 2015-2018

(Continente)

	RMMG €	<RMMG	=RMMG	> RMMG	
2015	1.º trimestre	505	8,5	17,2	74,2
	2.º trimestre	505	8,2	17,5	74,3
2016	1.º trimestre	530	8,3	20,7	71,0
	2.º trimestre	530	7,5	21,0	71,5
2017	1.º trimestre	557	8,3	22,9	68,7
	2.º trimestre	557	7,7	22,5	69,8
2018	1.º trimestre	580	8,2	23,0	68,8
	2.º trimestre	580	7,7	22,3	70,0

Nota: Dados sujeitos a alterações

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

No que concerne ao peso relativo das remunerações permanentes dos trabalhadores com RMMG no total da massa salarial, este tende também a aumentar na sequência da atualização da RMMG. Com efeito, entre janeiro de 2010 e setembro de 2014 (período em que não houve atualizações da RMMG), a estrutura manteve-se estável, com o peso relativo das remunerações iguais à RMMG a rondar os 6% do total das remunerações. Posteriormente, a atualização da RMMG realizada em outubro de 2014 fez subir este limiar para os 7,6%, em 2015 (+1,9 p.p. face ao período de janeiro a setembro de 2014), sendo que a atualização seguinte, realizada em janeiro de 2016, fez aumentar o peso relativo dos salários iguais à RMMG para cerca de 9,3% da massa salarial (+1,7 p.p. face a 2015).

Em 2017, o peso relativo da massa salarial dos TCO e MOE com rendimentos igual à RMMG do total da massa salarial fixou-se nos 10,2%, sendo que, face aos acréscimos de 1,9 p.p. e 1,7 p.p. do peso da RMMG na massa salarial registados entre 2014 e 2015 e entre 2015 e 2016, respetivamente, o impacto da atualização da RMMG introduzida em 2017 foi relativamente moderado.

Tabela 25. Peso relativo da remuneração base dos TCO+MOE com remuneração inferior ou igual à RMMG, no total da remuneração

(Continente)

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

Nota: Dados sujeitos a alterações

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

Já em 2018, os dados relativos ao 2.º trimestre dão conta de um aumento homólogo de apenas 0,1 p.p. do peso relativo da massa salarial dos trabalhadores abrangidos pela RMMG, tendo este alcançado os 10,5%. Na comparação com o 1.º trimestre do ano, registou-se uma quebra 1,4 p.p. no peso da massa salarial dos trabalhadores abrangidos pela RMMG, superior aos decréscimos homólogos de 1,1 p.p. e de 0,6 p.p. registados no mesmo período de 2017 e 2016, respetivamente.

A diferença entre a proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG no 2.º trimestre de 2018 (22,3%) e o peso das suas remunerações na massa salarial no mesmo período (10,5%) é coerente com o dinamismo salarial observado nos escalões de remuneração acima da RMMG (cf. notado no ponto 2.2.2. do relatório).

Tabela 26. Peso relativo da remuneração base dos TCO+MOE com remuneração inferior ou igual à RMMG, no total da remuneração, nos 1.º e 2.º trimestres de 2015 a 2018

(Continente)

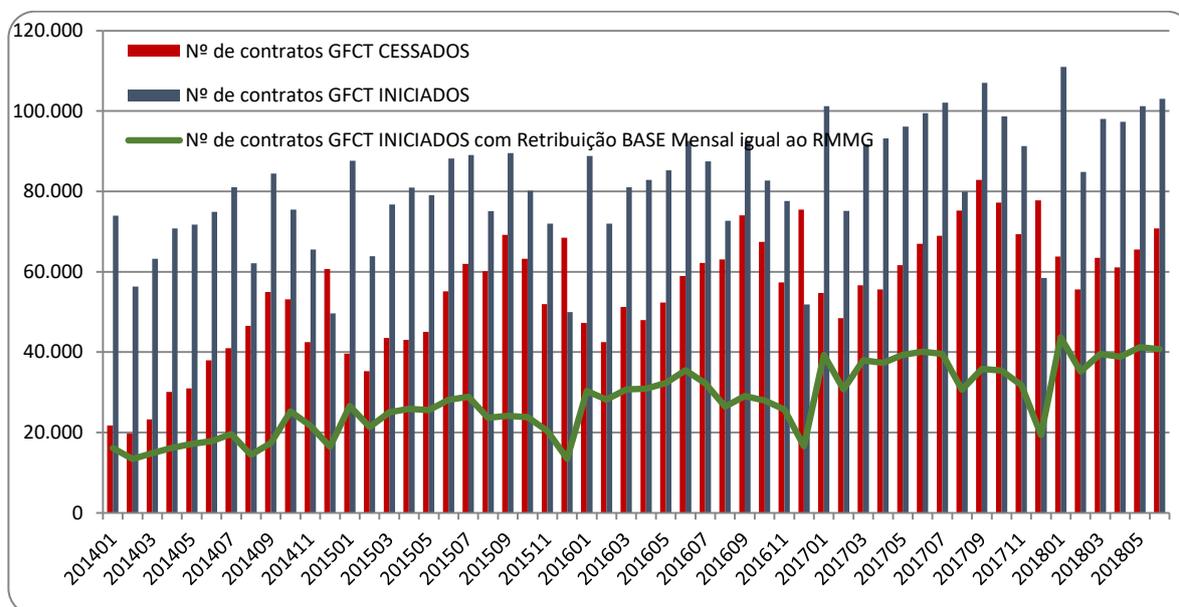
	RMMG €	<RMMG	=RMMG
2015	1.º trimestre	505	2,9
	2.º trimestre	505	2,5
2016	1.º trimestre	530	2,9
	2.º trimestre	530	2,5
2017	1.º trimestre	557	3,2
	2.º trimestre	557	2,7
2018	1.º trimestre	580	3,2
	2.º trimestre	580	2,7

Nota: Dados sujeitos a alterações

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

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

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



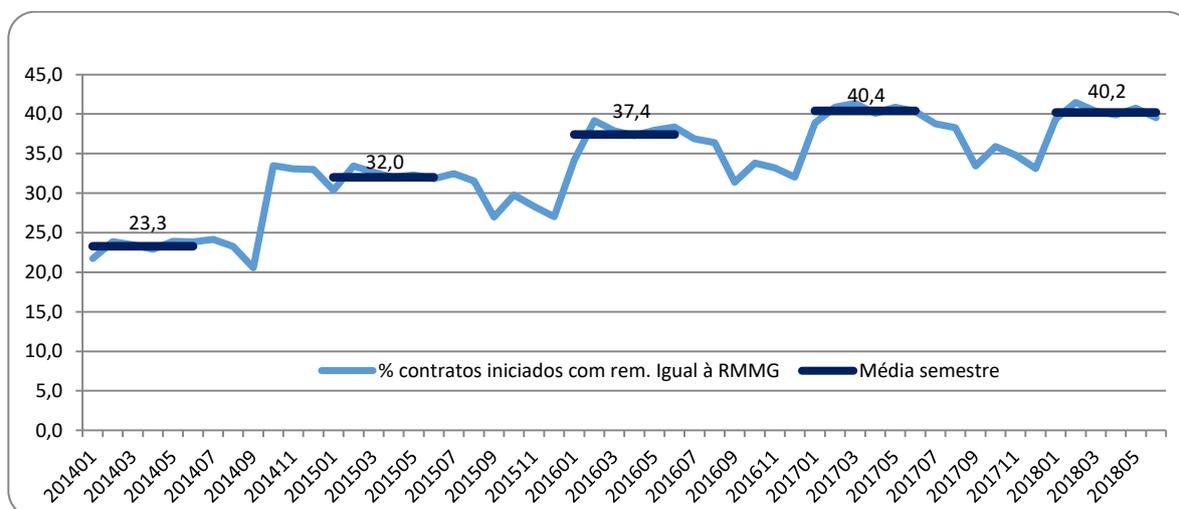
Fonte: Instituto de Informática, IP, Fundo de Compensação do Trabalho

Nota: Dados sujeitos a alterações

De acordo com os dados do FCT, considerando a informação relativa aos contratos com duração prevista superior a 60 dias, nos primeiros seis meses de 2018 iniciaram-se cerca de 595,5 mil contratos de trabalho no Continente, mais 38,6 mil do que no mesmo período de 2017 (+6,9%) e cessaram aproximadamente 380,3 mil, mais 36,3 mil do que no mesmo período do ano anterior (+10,5%). Dos contratos iniciados no âmbito do FCT no 1.º semestre de 2018, observou-se que cerca de 40,2% tinham uma remuneração base mensal igual à RMMG, um valor inferior ao registado no 1.º semestre de 2017 (40,4%). À semelhança do observado na secção anterior, também neste caso é a primeira vez que ocorre uma diminuição na proporção de contratos iniciados com remuneração igual à RMMG num ano em que o seu valor foi atualizado.

Os salários base dos novos contratos comunicados ao FCT tiveram um crescimento nominal homólogo de 3,9% no 1.º semestre de 2018, sendo que, no mesmo período, a média salarial dos novos contratos com remuneração base diferente da RMMG teve um crescimento nominal homólogo médio nominal de 3,8%, fixando-se nos € 714,8.

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



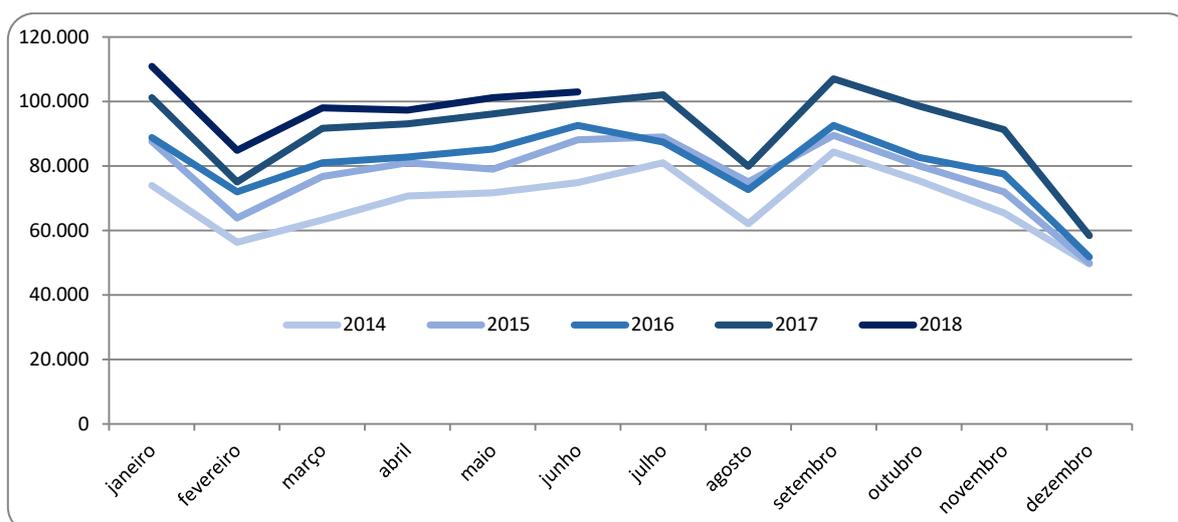
Fonte: Instituto de Informática, IP, Fundo de Compensação do Trabalho

Nota: Dados sujeitos a alterações

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

Figura 40. Número de contratos iniciados ao longo de cada um dos anos

Continente



Nota: Dados sujeitos a alterações.

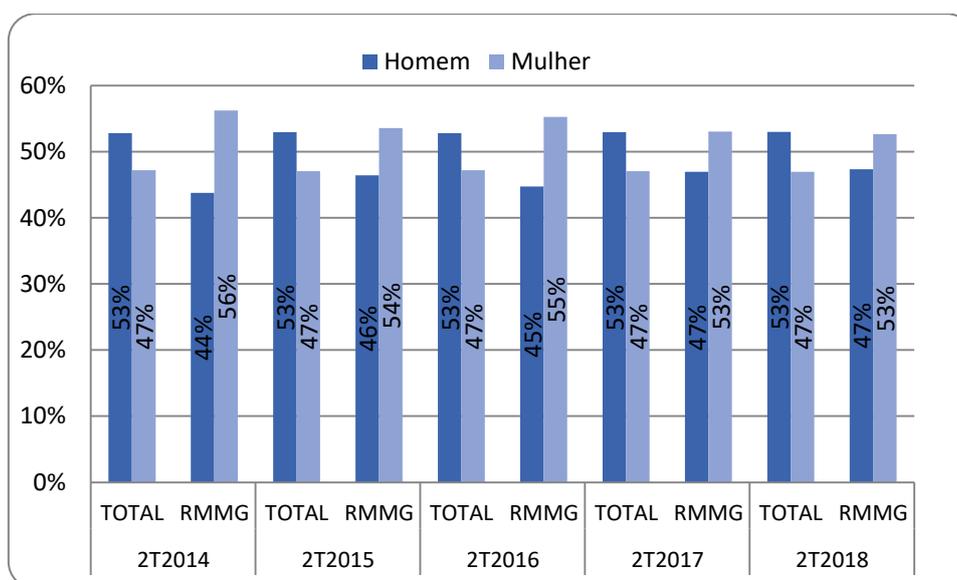
Fonte: Instituto de Informática, IP, Fundo de Compensação do Trabalho

4.2. Caracterização dos trabalhadores a auferir a RMMG

Atualizando a informação disponibilizada no anterior relatório, com base nos dados das DRSS, apresenta-se uma caracterização dos TCO e MOE abrangidos pela RMMG. Esta caracterização parte de uma análise comparada da distribuição dos trabalhadores por sexo, escalão etário e setor de atividade, considerando o emprego total e o emprego no escalão de remuneração equivalente à RMMG, tendo como referência o 2.º trimestre dos últimos anos.

A distribuição por sexo, nos diferentes momentos em análise mostra que as mulheres estão sobre representadas no escalão de remuneração correspondente à RMMG. No 2.º trimestre de 2018, as mulheres representavam cerca de 47% no total do emprego, enquanto no escalão de remuneração equivalente à RMMG a percentagem de mulheres atingia valores próximos dos 53%. Esta proporção manteve-se estável quando comparada com o mesmo trimestre de 2017, mas baixou face aos mesmos trimestres dos anos anteriores, sugerindo um maior equilíbrio remuneratório entre homens e mulheres.

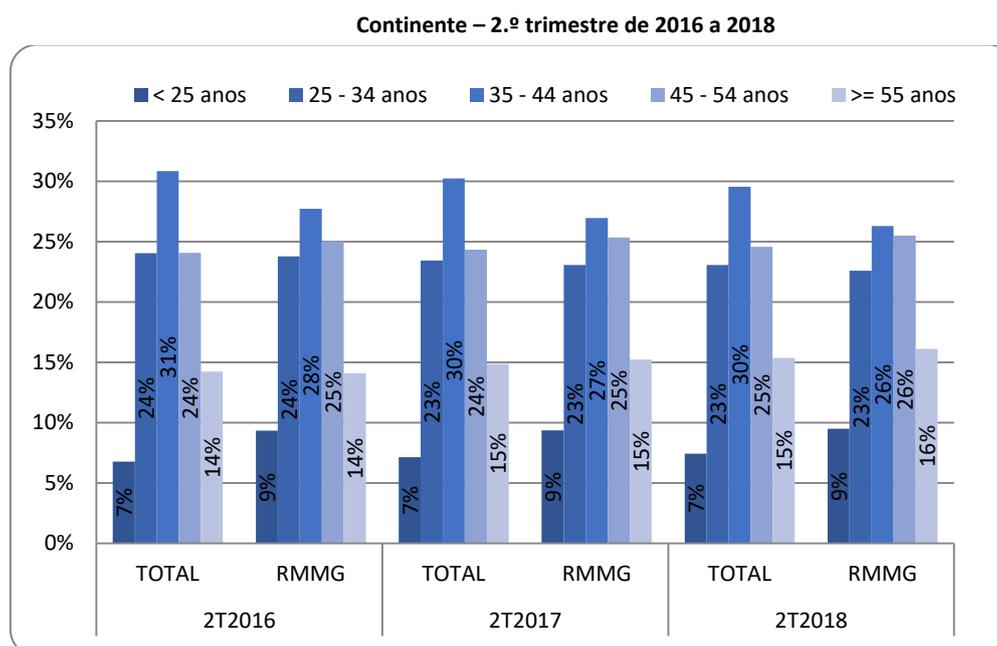
Figura 41. Distribuição dos TCO e MOE por sexo no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (%)
Continente – 2.º trimestre de 2014 a 2018



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

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

Figura 42. Distribuição dos TCO e MOE por escalão etário no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (%)



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

Por sua vez, a análise da incidência de trabalhadores no escalão de remuneração equivalente à RMMG⁴¹ por atividade económica (CAE Rev. 3) mostra que a estrutura de trabalhadores abrangidos pela RMMG não se alterou substancialmente, sendo que as atividades que abrangiam maior percentagem de emprego neste escalão de remuneração mantiveram, genericamente, o seu peso relativo, entre 2017 e 2018 (2.º trimestre), com exceção da *Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição* (que passou de 23% para 27%) e da *Educação* (que passou de 16% para 12%).

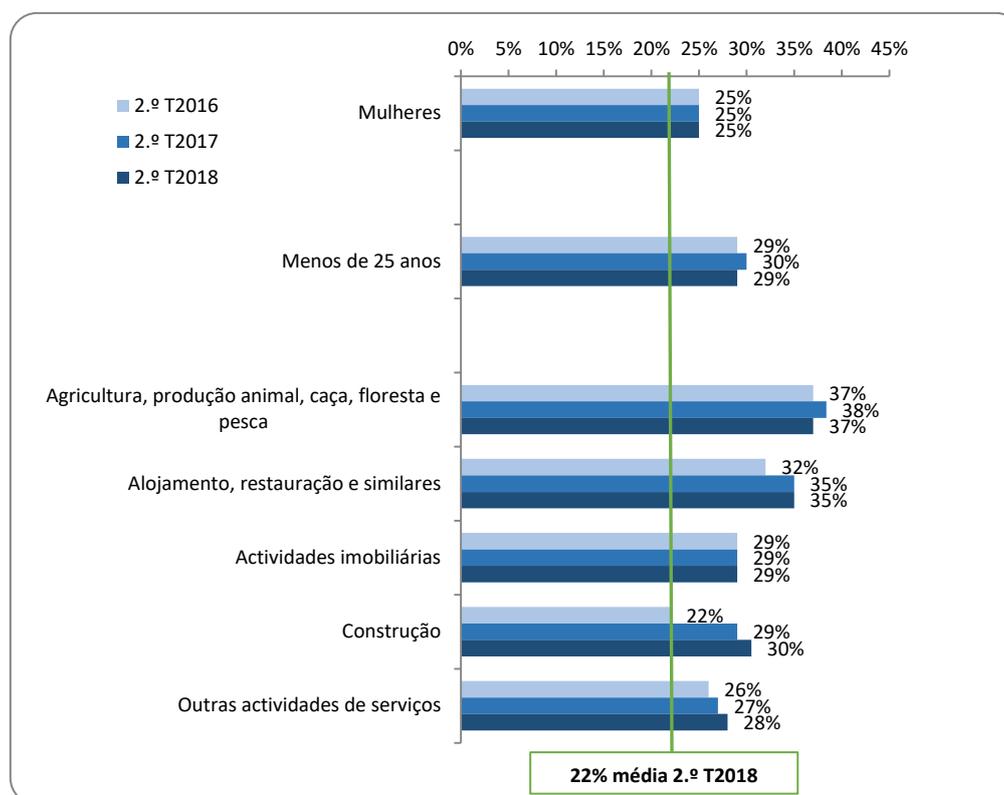
No 2.º trimestre de 2018, os setores de atividade com maior incidência de TCO e MOE abrangidos pela RMMG eram a *Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca* (37%), o *Alojamento, restauração e similares* (35%) e a *Construção* (30%), valores que não se alteraram significativamente face ao trimestre homólogo de 2017.

Por seu turno, os setores de atividade com menor incidência de TCO e MOE abrangidos pela RMMG foram a *Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio* (1%) e as *Atividades financeiras de seguros* (3%).

A figura abaixo complementa esta análise, tendo por base valores referentes aos segundos trimestres de 2016, 2017 e 2018, onde a percentagem de trabalhadores abrangidos pela RMMG de cada uma destas variáveis é comparada com a média registada no trimestre.

⁴¹ Não são consideradas nesta análise as CAE da Administração Pública, Defesa e Segurança Social obrigatória; nem as Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio; nem as Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais; nem as atividades com CAE desconhecido.

Figura 43. Incidência de trabalhadores abrangidos por RMMG
Continente - 2.º trimestre de 2016, 2017 e 2018



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

4.3. Transições da remuneração base em torno da RMMG

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

Para focar as transições remuneratórias dentro da mesma empresa, selecionaram-se os postos de trabalho que se mantiveram entre abril de 2017 e o mesmo mês de 2018. Esta análise atualiza as que foram incorporadas nos anteriores relatórios.

Os dados mostram que em 83,1% dos postos de trabalho onde se recebia a RMMG em abril de 2017 passou a receber-se o novo montante da RMMG em abril de 2018. Em 8,1% dos postos de trabalho onde se recebia a RMMG em abril de 2017 passou a receber-se entre € 580,01 e € 600,00 no mesmo mês do ano seguinte, enquanto em 7,1% desses postos de trabalho passou a receber-se remunerações superiores a € 600. De entre os trabalhadores que em abril de 2017 auferiam acima da RMMG mas não mais de €580, 35% auferem em abril de 2018 a RMMG e cerca de 40% acima mas até €600.

Tabela 27: Transições entre escalões de remuneração base em abril de 2017 e 2018

		Escalão de remuneração base de abril de 2018						
		Total	<580 euros	580 euros	580.01-600 euros	600.01-625.00 euros	625.01-650.00 euros	>=650.01 euros
		% Linha						
Escalão de remuneração base de abril de 2017	Total	100,0%	3,8%	21,8%	7,7%	4,1%	4,8%	57,8%
	<557 euros	100,0%	77,3%	11,7%	4,0%	1,2%	1,3%	4,6%
	557 euros	100,0%	1,7%	83,1%	8,1%	2,0%	1,7%	3,4%
	557.01-580.00	100,0%	2,0%	35,0%	40,4%	12,2%	5,4%	5,0%
	580.01-600.00	100,0%	0,5%	1,9%	53,7%	19,6%	11,6%	12,6%
	600.01-625.00	100,0%	0,5%	2,0%	2,1%	47,9%	29,0%	18,5%
	625.01-650.00	100,0%	0,4%	1,1%	1,0%	1,5%	53,0%	43,1%
	>=650.01 euros	100,0%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,3%	98,8%

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

Complementando a informação do quadro anterior, o quadro seguinte mostra que em 85,9% dos postos de trabalho onde se recebe atualmente a RMMG (€ 580), já se recebia também a RMMG (€ 557) no ano anterior.

Tabela 28: Transições entre escalões de remuneração base em abril de 2017 e 2018

		Escalão de remuneração base de abril de 2018						
		Total	<580 euros	580 euros	580.01-600 euros	600.01-625.00 euros	625.01-650.00 euros	>=650.01 euros
		% Coluna						
Escalão de remuneração base de abril de 2017	Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	<557 euros	4,0%	82,2%	2,1%	2,1%	1,2%	1,0%	0,3%
	557 euros	22,5%	10,2%	85,9%	23,7%	11,1%	7,8%	1,3%
	557.01-580.00	6,3%	3,3%	10,1%	33,0%	18,4%	7,0%	0,5%
	580.01-600.00	5,5%	0,8%	0,5%	38,3%	26,0%	13,2%	1,2%
	600.01-625.00	3,4%	0,5%	0,3%	0,9%	39,2%	20,3%	1,1%
	625.01-650.00	4,3%	0,5%	0,2%	0,5%	1,5%	47,1%	3,2%
	>=650.01 euros	54,1%	2,6%	0,8%	1,4%	2,6%	3,6%	92,3%

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

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

Ainda assim, é de sublinhar que, face à tendência observada entre 2016 e 2017, houve em abril de 2018 uma maior proporção de trabalhadores que transitaram do escalão de remuneração equivalente à RMMG para o escalão de remuneração imediatamente acima da RMMG (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) - dados que são coerentes com a tendência de melhoria progressiva dos rendimentos do trabalho registada ao longo de 2017 e nos primeiros seis meses de 2018.

Bibliografia

- Albuquerque, J.L., Bomba, Matias, I, Rodrigues, C.F. e Matos, G. (2002) Distribuição de Rendimento e Condições de Vida. In: DEPP/MTS Portugal 1995-2000, Perspetivas de Evolução Social. Lisboa, Celta Editora, pp. 67-86.
- Alves, Nuno e Carlos Martins (2012), “Mobilidade do rendimento na União Europeia e em Portugal”, Boletim Económico - Verão de 2012 do Banco de Portugal, pp. 61-75.
- Cantante, Frederico, Medidas e métodos de medição das desigualdades de rendimento /. Consultado a 2 de Dezembro de 2016, no website do Observatório das Desigualdades [URL: <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=projects&id=128>]
- Cardoso, Ana Rute; Sousa, Ricardo; Castro, Vitor, Ferreira, Priscila (2000); Perfil do trabalhador e da empresa de baixos salários em Portugal - - Universidade do Minho, NIMA e CEPR; Março. [URL: <http://hdl.handle.net/1822/11542>]
- Carneiro, Anabela, Carla Sá, João Cerejeira, José Varejão, Miguel Portela (30 Setembro de 2011) Estudo sobre a Retribuição Mínima Mensal Garantida em Portugal - Relatório Final – CEF.UP – Centro de Economia e Finanças Universidade do Porto e NIPE – Núcleo de Investigação em Políticas Económicas Universidade do Minho. [URL: <http://hdl.handle.net/1822/14227>]
- Carneiro, J. Falcão (1982); *Modelo de Dagum de distribuição pessoal do rendimento: uma aplicação às receitas familiares em Portugal* In: *Análise Social*, Vol. XVIII (1.º), n.º 70, pp. 231-243. [URL: <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1223399674Z3IQI4yb5Wa11KF6.pdf>]
- Castanheira, Maria Emília e Ribeiro, Maria Eduarda (1977); A repartição pessoal do rendimento em Portugal In: *Análise Social*, vol. XIII (51), 3.º, 727-739. [URL: <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1223917979F2bXA1wm6Fd27AT0.pdf>]
- Carvalho, Odete Esteves de (1973) *A indexação dos salários ao custo de vida: suas características fundamentais, vantagens e inconvenientes/* In: *Análise Social*, Vol. X (1.º), (n.º 37), pp. 137-147. [URL: <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1224071350S0qLV0vm5Zt75MW1.pdf>]
- Comissão Europeia (2016), Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review.
- Fundo Monetário Internacional (2017), Country Report N.º 17/279. [URL: <http://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2017/09/15/Portugal-Selected-Issues-45255>]
- Gouveia, M. e Albuquerque, R. (1994) Distribuição dos Salários em Portugal: 1980 e 1990. Revista de Estatística e Estudos Económicos n.º 16, Lisboa, Banco de Portugal.
- Gouveia, M. (1998) Impactos na Distribuição do Rendimento. In Barbosa, A.P. ed., O Impacto do Euro na Economia Portuguesa, Lisboa, Publicações Dom Quixote, pp. 357-392.
- Kuddo, A.; Robalino, D.; Weber, M. (2015), Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits, Washington, DC: World Bank Group.
- OIT (2016), Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace International Labour Office – Geneva: ILO.
- Ribeiro, M. Eduarda (1971), *Fixação e Atualização do Salário Mínimo e Problemas Conexos*. Gabinete de Planeamento do Ministério das Corporações e Previdência Social. Serie «Estudos» n.º 2.
- Rodrigues, Carlos Farinha (2008), Desigualdade salarial e trabalhadores de baixos salários: uma análise gráfica. - Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão.

Rodrigues, Carlos Farinha (2008), “Desigualdade económica em Portugal”, consultado a 02 de Dezembro de 2016, no *website* do Observatório das Desigualdades. [URL: <http://observatorio-das-desigualdades.cies.iscte.pt/index.jsp?page=projects&id=94&lang=pt>]

Rodrigues, Carlos Farinha (2007), Distribuição do Rendimento, Desigualdade e Pobreza. Portugal nos Anos 90 (coleção “Económicas”, II série, n.º 5), Coimbra: Almedina.

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

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

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

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

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

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

Figura 44. Papel do Governo e de outros atores no processo de decisão

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

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

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

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

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

Bélgica

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

França

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

Luxemburgo

A indexação é feita em relação a um índice de preços no consumidor (que é desencadeado quando a inflação atinge 2,5%). Por lei, todos os salários (sectores público e privado) estão sujeitos a indexação. De dois em dois anos, o Governo informa sobre as mudanças observadas nas condições económicas globais e nos

rendimentos e, com base nisto, pode propor o aumento do nível do salário mínimo. A lei não estabelece um papel para os Parceiros Sociais nesta decisão.

Malta

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

Países Baixos

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

Eslovénia

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

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

Alemanha

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

do salário mínimo de dois em dois anos, tendo por base os respetivos efeitos na competitividade. O Governo aceitou essa recomendação no outono de 2016, dando-lhe força legal a partir de 1 de janeiro de 2017.

Irlanda

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

Reino Unido

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

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

Bulgária

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

Hungria

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

Letónia

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

Lituânia

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

Roménia

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

Eslovénia

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

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

Croácia

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

República Checa

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

Polónia

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

Eslováquia

A Confederação dos Sindicatos apresentou uma proposta em 2016 para o aumento do ano seguinte, mas não foi acompanhada pelos empregadores. Assim, o ministro do Trabalho e das Questões Sociais recebeu as propostas de cada um dos parceiros sociais e elaborou uma proposta do governo. Não tendo sido possível chegar a acordo, o governo decretou o aumento para 2017.

Espanha

Em 2016, houve um acordo parlamentar entre os dois maiores partidos sobre aumento de salário mínimo e limites para o déficit e dívida pública. Os parceiros sociais foram informados do valor para 2017, mas não foram envolvidos nas negociações.

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

Figura 45. Critérios considerados no processo de fixação do salário mínimo

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

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

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

Figura 46. Frequência dos ajustamentos do salário mínimo

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

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

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

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

Anos	Início de Produção de Efeito	Publicação em Diário da República	Ministério	Nº de meses em que vigoraram	Salário mínimo mensal (20 e mais anos)			Percentagem representada pelo salário mínimo dos menores de 20 anos relativamente aos de 20 e mais anos	
					Actividade não agrícola (sem serviço doméstico)	Agricultura, Silvicultura e Pecuária	Serviço Doméstico	18 e 19 anos	-18 anos
1974	27 de Maio	Decreto-Lei nº 217/74, de 27 de Maio	PCM	7	3 300\$	-	-	-	-
1975	16 de Junho	Decreto-Lei nº 292/75, de 16 de Junho	MT	5	3 300\$	-	-	-	-
				7	4 000\$	-	-	-	-
1976 ⁽¹⁾				12	4 000\$	-	-	-	-
1977	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49-B/77, de 12 de Fevereiro		12	4 500\$	3 500\$	-	50%	50%
1978	1 de Abril	Decreto-Lei nº 113/78, de 29 de Maio	MT	3	4 500\$	3 500\$	-	50%	50%
				9	5 700\$	4 600\$	3 500\$	75%	50%
1979	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 440/79, de 6 de Novembro	MT	9	5 700\$	4 600\$	3 500\$	75%	50%
				3	7 500\$	6 100\$	4 700\$	75%	50%
1980	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 480/80, de 15 de Outubro		9	7 500\$	6 100\$	4 700\$	75%	50%
				3	9 000\$	7 500\$	5 700\$	75%	50%
1981	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 296/81, de 27 de Outubro	MT	9	9 000\$	7 500\$	5 700\$	75%	50%
				3	10 700\$	8 950\$	6 800\$	75%	50%
1982 ⁽¹⁾				12	10 700\$	8 950\$	6 800\$	75%	50%
1983	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 47/83, de 29 de Janeiro	MFP, MT	12	13 000\$	10 900\$	8 300\$	75%	50%
1984	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 24-A/84, de 16 de Janeiro	MFP, MTSS	12	15 600\$	13 000\$	10 000\$	75%	50%
1985	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49/85, de 27 de Fevereiro	MTSS	12	19 200\$	16 500\$	13 000\$	75%	50%
1986	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 10/86, de 17 de Janeiro	MTSS	12	22 500\$	19 500\$	15 200\$	75%	50%
1987 ⁽²⁾	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 69-A/87, de 9 de Fevereiro	MTSS	12	25 200\$	22 400\$	17 500\$	100%	17 anos: 75% -17 anos: 50%
1988	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 411/87, de 31 de Dezembro	MESS	12	27 200\$	24 800\$	19 500\$	100%	75%
1989	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 494/88, de 30 de Dezembro	MESS	6	30 000\$	28 400\$	22 400\$	100%	75%
				6	31 500\$	30 000\$	24 000\$	100%	75%
1990	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 41/90, de 7 de Fevereiro	MESS	12	35 000\$	34 500\$	28 000\$	100%	75%
1991 ⁽³⁾	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 14-B/91, de 9 de Janeiro	MESS	12	40 100\$	40 100\$	33 500\$	100%	75%
1992	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 50/92, de 9 de Abril	MESS	12	44 500\$	44 500\$	38 000\$	100%	75%
1993	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 124/93, de 16 de Abril	MESS	12	47 400\$	47 400\$	41 000\$	100%	75%
1994	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 79/94, de 9 de Março	MESS	12	49 300\$	49 300\$	43 000\$	100%	75%
1995	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 20/95, de 28 de Janeiro	MESS	12	52 000\$	52 000\$	45 700\$	100%	75%
1996	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 21/96, de 19 de Março	MQE	12	54 600\$	54 600\$	49 000\$	100%	75%
1997	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 38/97, de 4 de Fevereiro	MQE	12	56 700\$	56 700\$	51 450\$	100%	75%
1998 ⁽⁴⁾	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 35/98, de 18 de Fevereiro	MTS	12	58 900\$	58 900\$	54 100\$	100%	
1999	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49/99, de 16 de Fevereiro	MTS	12	61 300\$	61 300\$	56 900\$	100%	
2000	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 573/99, de 30 de Dezembro	MTS	12	63 800\$	63 800\$	60 000\$	100%	
2001	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 313/2000, de 02 de Dezembro	MTS	12	67 000\$	67 000\$	64 300\$	100%	
2002	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 325/2001, de 17 de Dezembro	MTS	12	69 770\$(348€)	69 770\$(348€)	68 410\$(341,25€)	100%	
2003	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 320C/2002, de 30 de Dezembro	MSST	12	356,60 €	356,60 €	353,20 €	100%	
2004	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 19/2004, de 20 de Janeiro	MSST	12	365,60 €	365,60 €	365,60 € ⁽⁵⁾	100%	
2005	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 242/2004, de 31 de Dezembro	MAET	12	374,70 €	374,70 €	374,70 €	100%	
2006	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 238/2005, de 30 de Dezembro	MTSS	12	385,90 €	385,90 €	385,90 €	100%	
2007	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 2/2007, de 3 de Janeiro	MTSS	12	403,00 €	403,00 €	403,00 €	100%	
2008	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 397/2007, de 31 de Dezembro	MTSS	12	426,00 €	426,00 €	426,00 €	100%	
2009	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 246/2008, de 18 de Dezembro	MTSS	12	450,00 €	450,00 €	450,00 €	100%	
2010	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 5/2010, de 15 de Janeiro	MTSS	12	475,00 €	475,00 €	475,00 €	100%	
2011	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 143/2010, de 31 de Dezembro	MTSS	12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	
2012 ⁽¹⁾			MSESS	12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	
2013 ⁽¹⁾			MSESS	12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	
2014 ⁽⁶⁾			MSESS	9	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	
2014	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 144/2014, de 30 de Setembro	MSESS	3	505,00 €	505,00 €	505,00 €	100%	
2015 ⁽¹⁾			MSESS/MTSS	12	505,00 €	505,00 €	505,00 €	100%	
2016	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 254-A/2015, de 31 de Dezembro	MTSS	12	530,00 €	530,00 €	530,00 €	100%	
2017	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 86-B/2016, de 29 de Dezembro	MTSS	12	557,00 €	557,00 €	557,00 €	100%	
2018	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 156/2017, de 28 de Dezembro	MTSS	n.d.	580,00 €	580,00 €	580,00 €	100%	

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

Notas: (1) Não houve actualização.

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

(3) Alteração do sistema do salário mínimo.

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

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

(6) Não houve actualização até 30 de setembro.

