



GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO

# Retribuição Mínima Mensal Garantida

31 maio

2017

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

**5.º Relatório**

**Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social**



## Índice geral

Introdução .....	5
1. Enquadramento .....	6
1.1. Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação de Médio Prazo .....	6
1.2. Conceito e princípios genéricos de atualização.....	9
1.3. RMMG – evolução histórica de 1974 a 2017 .....	11
2. Enquadramento macroeconómico e mercado de trabalho: evolução recente e perspetivas futuras	16
2.1. Enquadramento macroeconómico .....	16
2.2. Mercado de trabalho .....	20
2.3.1. Emprego e desemprego.....	21
2.2.2. Salários e remunerações convencionais.....	26
2.2.3. Evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida .....	32
2.2.4. Custos do trabalho.....	37
2.3. Produtividade e competitividade .....	40
2.4. RMMG, Pobreza, Baixos Salários e Desemprego.....	46
3. Comparação do salário mínimo em Portugal e na União Europeia.....	52
4. Trabalhadores abrangidos pela RMMG com base nos dados da Segurança Social.....	61
4.1. Emprego, massa salarial e novos contratos .....	61
4.2. Caracterização dos trabalhadores a auferir a RMMG .....	66
Bibliografia .....	71
Anexo Estatístico.....	73
Anexo 1 – Modo de Atualização do Salário Mínimo nos Estados Membros da UE .....	78

## Índice de tabelas

Tabela 1. Crescimento Económico Mundial (crescimento anual em %)	16
Tabela 2. Portugal e Área do Euro	17
Tabela 3. Indicadores económicos	18
Tabela 4. Cenário macroeconómico: Plano de Estabilidade e Comissão Europeia	19
Tabela 5. População ativa, emprego e desemprego	21
Tabela 6. Evolução da população empregada por situação na profissão (em milhares)	22
Tabela 7. População empregada no 1.º trimestre, por setor de atividade económica	23
Tabela 8. Remuneração mensal base e ganho mensal	26
Tabela 9. Trabalhadores por conta de outrem, ganho mensal mediano e limiar de baixos salários 2002-2015	27
Tabela 10. Remuneração de base e ganho médio (Euros)	28
Tabela 11. Dinâmica da atualização das tabelas publicadas por setores de atividade	29
Tabela 12 - Trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida (%)	34
Tabela 13. Remuneração, RMMG, Produtividade e IPC (var. anual em %)	35
Tabela 14. Proporção das componentes do custo médio por trabalhador (2016)	39
Tabela 15. Exportações de mercadorias portuguesas por Grupos de Produtos (2011-2016) ordenados por ordem decrescente do seu peso relativo em 2015 - Variação homóloga e contributos	44
Tabela 16. Peso das Remunerações e Consumo Intermédio na Produção e no VAB dos principais setores exportadores de bens	45
Tabela 17. Medidas de desigualdade - shares e rácios de percentis	51
Tabela 18. Salário mínimo mensal em euros e PPC, em alguns países da União Europeia (1)	53
Tabela 19. Índice de Kaitz - Proporção do Salário Mínimo no Ganho Médio e Mediano	59
Tabela 20. Incidência de indivíduos, por escalões de remuneração (Continente)	63
Tabela 21. Peso relativo da remuneração base dos trabalhadores com remuneração inferior ou igual à RMMG, no total da remuneração (Continente)	64

## Índice de figuras

Figura 1. Variação homóloga da população empregada no 1.º trimestre, por setor de atividade económica .....	23
Figura 2. Trabalhadores (TCO+MOE) com remuneração permanente declarada à Segurança Social .....	24
Figura 3. Variação homóloga do volume de trabalhadores (TCO+MOE) com remuneração permanente declarada à Segurança Social, por grupo etário.....	24
Figura 4. Admissões no âmbito do FCT (dados acumulados) .....	25
Figura 5. Cessações no âmbito do FCT (dados acumulados) .....	25
Figura 6. Trabalhadores por conta de outrem - escalão de remuneração ganho (2011, 2014 e 2015)....	27
Figura 7. Evolução do wage drift (em pontos percentuais) .....	30
Figura 8. Variação da Remuneração Base (Portugal).....	31
Figura 9. Variação da Remuneração Base Real a 12 meses (Portugal).....	31
Figura 10. Retribuição mínima mensal garantida (entrada em vigor a 1 Janeiro).....	32
Figura 11. Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela RMMG .....	33
Figura 12. Diferencial entre evolução real dos Salários convencionais, da RMMG e do Ganho e a evolução da Produtividade (em pontos percentuais) .....	36
Figura 13. RMMG Real e Produtividade (2011=100) .....	36
Figura 14. Componentes do Índice do Custo de Trabalho no setor empresarial .....	37
Figura 15. Evolução dos Custos Unitários por unidade produzida, Remunerações e Produtividade (taxas de variação homólogas, %).....	41
Figura 16. Índice da Taxa de câmbio efetiva real de Portugal versus Área do Euro (EURO18), versus UE28 .....	42
Figura 17. Exportações portuguesas de bens (milhões de euros) por Local de destino .....	43
Figura 18. Taxa de risco de pobreza após transferências sociais, segundo a condição perante o trabalho, Portugal (2012-2015).....	46
Figura 19. Trabalhadores em risco de pobreza, Linha de pobreza e RMMG.....	48
Figura 20. Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela RMMG (em % dos TCO a tempo completo) e Desemprego subsidiado (em milhares) .....	49
Figura 21. Evolução da RMMG, da Taxa de Desemprego e da Taxa de Desemprego .....	50
Figura 22. Taxas de variação nominal do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário .....	54
Figura 23. Taxas de variação real do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário .....	55
Figura 24. Variação real e nominal acumulada dos salários mínimos nalguns países da UE (2009-2016) 55	
Figura 25. Variação nominal e real dos salários mínimos em alguns países da UE (2015-2016) .....	56
Figura 26. Aumento nominal do salário mínimo nos países da UE, em 2017 .....	57
Figura 27. Alteração no salário mínimo em termos reais entre 1 janeiro 2010 e 1 janeiro 2017 .....	57
Figura 28. Rácio salário mínimo salário mediano e médio em países da Europa.....	58
Figura 30. Dispersão Salarial (rácios entre decis) - 2014 .....	60
Figura 31. Evolução da percentagem de indivíduos com remunerações declaradas com remuneração igual à RMMG (Continente).....	62
Figura 32. Evolução da RMMG e do número de trabalhadores com remuneração igual à RMMG (Continente) .....	62
Figura 33. Contratos iniciados, cessados e contratos iniciados com remuneração de base mensal igual à RMMG (Continente) .....	64
Figura 34. Percentagem de contratos iniciados com remuneração de base igual à RMMG no total de contratos iniciados (Continente) .....	65
Figura 35. Número de contratos iniciados ao longo de cada um dos anos (Continente).....	65
Figura 36. Distribuição dos TCO e MOE por sexo (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG .....	66
Figura 37. Distribuição dos TCO e MOE por escalão etário (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente - out2014, out2015, out2016 e jan2017).....	67

Figura 38. Distribuição dos TCO e MOE por nível de habilitação (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente - out2014, out2015, out2016 e jan2017).....	67
Figura 39. Distribuição dos TCO e MOE por escalão de dimensão da empresa (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente - out2014, out2015, out2016 e jan2017).....	68
Figura 40. Distribuição percentual dos TCO e MOE por NUTII no emprego total e no escalão equivalente à RMMG.....	69
Figura 41. Síntese da caracterização dos trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida .....	70
Figura 42. Papel do Governo e de outros atores no processo de decisão .....	78
Figura 43. Critérios considerados no processo de fixação do salário mínimo.....	83
Figura 44. Frequência dos ajustamentos do salário mínimo .....	83

## 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.

Na prossecução de uma política de 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), a subida do RMMG de € 505 para € 530, tendo sido 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. No cumprimento do disposto no primeiro ponto do referido Acordo foram apresentados pelo Governo e discutidos em CPCS relatórios trimestrais de acompanhamento do mesmo.

A continuação do trabalho com os Parceiros Sociais permitiu que, em dezembro de 2016, se chegasse a acordo para fixar a RMMG em € 557, a partir de 1 de janeiro de 2017.

Deste modo, o 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, sem prejuízo da continuação do debate em sede de CPCS quanto à atualização de médio prazo da RMMG, observando, como critérios referenciais, a evolução da produtividade, a competitividade, a inflação e a situação do emprego.

Na sequência dos debates em sede de concertação social foi estabelecido o Compromisso Tripartido para um Acordo de Concertação a médio prazo<sup>1</sup>, assinado a 17 de janeiro de 2017, entre o Governo e Parceiros Sociais com assento na CPCS.

O referido Compromisso faz referência no seu ponto 4. aos *“(...) relatórios de monitorização periódica sobre os impactos da RMMG apresentados e discutidos com os parceiros em CPCS”*. Este Relatório, surge na sequência dos quatro anteriores, mas constitui o 1.º desta nova série, sendo, assim, o 5.º relatório elaborado e inclui informação disponível durante o mês de maio.

Neste relatório o primeiro capítulo enquadra de modo global a RMMG; o segundo capítulo faz 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 declarações de remunerações da Segurança Social e em informação do Fundo de Compensação do Trabalho.

---

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

## 1. Enquadramento

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

No cumprimento do programa do XXI Governo constitucional e na sequência dos debates em sede de CPCS, a RMMG, no Continente, foi aumentada para € 557, através do D.L. n.º 86-B/2016, de 29 de dezembro.

Na Região Autónoma dos Açores, a RMMG foi alterada para os € 584,85 a partir de janeiro de 2017<sup>2</sup>, 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 € 570 a partir de janeiro de 2017<sup>3</sup>, o que representou um aumento de € 29,40, ou seja, cerca de 5,4%.

### 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»<sup>4</sup>, que estabeleceu os seguintes pontos:

1. *No âmbito da actualização da RMMG:*
  1. *Concretizar, em 2017, um aumento de 5% para os trabalhadores abrangidos, como impulso decisivo deste esforço concertado para aumentar a massa salarial, combater a pobreza no trabalho e promover a coesão;*
  2. *Desenvolver esforços para tornar exequível, verificadas as condições económicas e sociais que o possibilitem, a progressiva evolução do valor real da RMMG até 2019;*
  3. *Concretizar um plano específico de apoio à evolução da RMMG que torne mais sustentáveis os termos acima definidos;*
  4. *Calendarizar relatórios de monitorização periódica sobre os impactos da RMMG apresentados e discutidos com os parceiros em CPCS;*
  5. *Tendo em conta os elementos acima referidos:*
    - i. *O valor da RMMG em 2017 será fixado em 557 euros;*
    - ii. *Será aplicada, coma duração de um ano, até 31 de janeiro de 2018, uma diminuição de 1.25 p.p. na taxa social única das entidades empregadoras, a suportar por transferência do OE, nos termos da lei, para os contratos a tempo completo, com uma remuneração base mensal média entre os € 530 e os € 557, ou em termos proporcionais nos contratos a tempo parcial, nos meses de outubro a dezembro de 2016, que não tenham auferido outras naturezas de remuneração, com exceção de trabalho suplementar e/ou trabalho nocturno até ao valor médio acumulado de 700€.*

<sup>2</sup> <http://www.azores.gov.pt/Portal/pt/entidades/vp-dreqp/textoTabela/Sal%C3%A1rio+M%C3%ADnimo+Regional+actualizado.htm>

<sup>3</sup> <http://www.gov-madeira.pt/joram/1serie/Ano%20de%202017/ISerie-011-2017-01-16.pdf>

<sup>4</sup> <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f44/58bf17f449b88132493082.pdf>

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

2. *No âmbito da promoção de acções conjuntas para o desenvolvimento da negociação colectiva e para a modernização do mercado de trabalho, integrando as seguintes dimensões:*
  1. *Compromisso bipartido de transmissão às estruturas integradas nos parceiros sociais no sentido de uma política de não uso da figura da denúncia de convenções colectivas de trabalho durante um período de 18 meses, a começar em janeiro de 2017, assumindo adicionalmente o próprio Estado idêntico compromisso, bem como o de dinamização da negociação colectiva em todos os sectores em que é empregador;*
  2. *Discutir durante o ano de 2017, na sequência do Livro Verde das Relações Laborais, que o Governo se compromete a apresentar até ao final do primeiro trimestre de 2017, uma avaliação integrada e partilhada do quadro laboral, com vista à celebração de um acordo subsequente em sede de concertação social que inclua estas matérias;*
  3. *Integrar, neste quadro, medidas de redução da acentuada segmentação do mercado de trabalho existente em Portugal e de promoção da negociação colectiva;*
  4. *Apreciar, com base numa proposta do Governo, mudanças no enquadramento das portarias de extensão e o estabelecimento de prazos legais de emissão dos avisos e das portarias, no primeiro trimestre de 2017;*
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 direccionado às infraestruturas para a competitividade, nomeadamente ao nível dos transportes e logística, com vista a uma melhoria da conectividade internacional;*
  4. *Calendarização de novas acções a empreender pelo Governo na diminuição da componente regulada dos custos da energia, por forma a atingir uma maior equidade entre a contribuição das diversas partes envolvidas;*
  5. *Estratégia integrada para a redução de outros custos de contexto, aprofundando mecanismos de simplificação administrativa e desburocratização no âmbito do SIMPLEX+ e com ponderação de outras vertentes destas matérias;*
  6. *Ponderação de medidas de agilização e reforço do funcionamento quer da justiça do trabalho quer da justiça económica, do acesso às questões processuais da tramitação e aos resultados das execuções;*
  7. *Compromisso no sentido de estabilidade e previsibilidade fiscal, e de medidas para tornar o sistema fiscal mais justo, competitivo e simples;*
  8. *Construção de uma estratégia equilibrada e transversal que englobe o reforço da adequação da protecção social e da sustentabilidade da Segurança Social, o estímulo da natalidade e dos padrões de bem-estar das famílias e crianças, e medidas de promoção do envelhecimento ativo, incluindo no plano do emprego, bem como na conciliação equilibrada entre trabalho e vida pessoal e familiar por homens e mulheres e a promoção da igualdade de género;*
  9. *Reforço do apoio ao empreendedorismo e ao desenvolvimento de novas e jovens empresas, aprofundar e reforçar os programas em vigor ou criar novas medidas que congreguem aconselha-*

*mento técnico, desenvolvimento e capacitação de competências, acompanhamento do projeto nos primeiros anos de vida, facilitação do acesso e condições do crédito e estabelecimento de uma rede de contactos;*

10. *Avaliação do regime jurídico de protecção social na eventualidade de desemprego, e em particular dos trabalhadores independentes com actividade empresarial e dos membros de órgãos estatutários das pessoas colectivas, cumprindo assim o disposto na lei.*

O texto original do Compromisso foi alvo de uma Adenda<sup>5</sup> assinada a 3 de fevereiro de 2017 e subscrita pelo Governo e pela maioria dos parceiros sociais com assento na CPCS, estabelecendo o seguinte:

1. *Declarar sem efeito a redacção originária da alínea ii) do subponto 5. do ponto 1. do «Compromisso»;*
2. *Inserir uma nova alínea ii) para o subponto 5. do ponto 1. do «Compromisso» com a seguinte redacção:*  
*Será aplicada uma redução do pagamento especial por conta (PEC), nos seguintes termos:*
  - a) *O pagamento especial por conta, a pagar pelos sujeitos passivos nos períodos de tributação que se iniciem em 2017 e em 2018, beneficia das seguintes reduções:*
    - i. *Redução de € 100 sobre o montante apurado nos termos do artigo 106º do Código do IRC; e*
    - 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 actualização da comparticipação da segurança social, no âmbito dos acordos de cooperação celebrados com as instituições particulares de solidariedade social ou equiparadas para o desenvolvimento de serviços e respostas sociais, relativamente aos quais as despesas com pessoal tenham sofrido impactos substanciais decorrentes da entrada em vigor do Decreto-Lei n. 86-B/2016, de 29 de dezembro.*
4. *A presente «adenda» produz efeitos à data de assinatura do «Compromisso», passando a fazer parte integrante do mesmo.*

<sup>5</sup> <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 accidental ou por período superior a um mês”.*

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

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

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

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

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

Também a Convenção n.º 131 da 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 2017

De acordo com José António Pereirinha e Francisco Branco<sup>6</sup>, o primeiro estudo tendente à definição do salário mínimo nacional interprofissional, em Portugal, foi desenvolvido, em 1965, pelo Ministério das Corporações e Previdência Social, seguindo a metodologia até então consagrada para estabelecer as necessidades mínimas de um trabalhador típico. Nesse âmbito, foi admitido como tipo “*um trabalhador celibatário indiferenciado da indústria e serviços com 70 kg de peso, 1,70 m de altura e 35 anos de idade*”, para o qual foi estabelecida a quantidade necessária de calorias e a dieta adequada, e calculado o custo diário dessa dieta alimentar. Tendo por base um valor para a proporção dos encargos alimentares no valor da despesa total (denominado coeficiente de *Engel*), foi então calculado o salário base diário. No estudo foi usado o valor do coeficiente de *Engel* de 40%, com base nos valores obtidos num outro estudo realizado para as Companhias Reunidas do Gás e Eletricidade (CRGE)<sup>7</sup>. Obtendo-se o custo da dieta alimentar mínima de 12,85 escudos diários para 1965, com base no coeficiente atrás referido, chegou-se a uma despesa média diária de 32,1 escudos, ou seja, 963 escudos por mês. Considerando a dimensão média das famílias portuguesas (3,5 pessoas) chegar-se-ia ao valor de 3 370 escudos/mês por família para esse ano.

Posteriormente, já em 1969, foi realizado um novo estudo, cujo relatório final considerava as conclusões do trabalho de 1965 insatisfatórias. Esta nova aproximação foi desenvolvida na base de “*uma lista exaustiva de todos os bens e serviços que se consideram indispensáveis a um trabalhador não qualificado e à sua família (...) e não só as relativas à manutenção da vida e da capacidade de trabalho (...) mas também as ligadas à obtenção de um mínimo social compatível com a dignidade humana*”<sup>8</sup>. De acordo com este novo trabalho, a família tipo teria quatro elementos: um pai operário não qualificado, com idade média de 35 anos, frequentando um curso noturno, a mãe trabalhadora como mulher-a-dias e os filhos estudantes com cerca de 11 e 12 anos. A referida família dispunha de uma casa de três divisões, cozinha e casa de banho, nos arredores de Lisboa, prevendo-se, igualmente, o equipamento básico da habitação e o seu período de vida. Foram, ainda, consideradas as despesas com a higiene pessoal, os produtos de primeiros socorros, as despesas com a educação, os transportes e o vestuário. As despesas com o lazer e com a cultura foram também tidas em consideração, embora de um modo muito sumário. Do mesmo modo, ponderou-se a diferença entre residir em Lisboa ou na província, para ter em conta a distinção entre os custos de transportes e de habitação. Atendeu-se também à distinção entre estar ou não integrado no sistema de previdência, com impacto nos custos em higiene e saúde.

Este estudo viria a estabelecer, para 1969, o valor mensal de remuneração mínima de 1 495,6 escudos para um trabalhador isolado, residente em Lisboa, e não integrado em qualquer esquema de previdência e a 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 Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Recomendação n.º 30 (em 1928) relativamente aos mecanismos de fixação do salário mínimo na indústria e comércio, e na Recomendação n.º 99 (em 1951) relativa ao mecanismo de fixação do salário mínimo na agricultura. Num relatório da OIT de 1967 é referido que “*os critérios tradicionalmente utilizados pelas autoridades encarregadas de fixar as taxas de salário mínimo podem-se agrupar*

<sup>6</sup> José António Pereirinha e Francisco Branco, «Uma abordagem histórica dos padrões de rendimento mínimo em Portugal», *Ler História* [Online], 64 | 2013, posto online no dia 11 Novembro 2014, consultado no dia 27 Novembro 2016. URL : <http://lerhistoria.revues.org/671> ; DOI : 10.4000/lerhistoria.671

<sup>7</sup> CRGE (1962), *Estudo Sobre o Custo de Vida em Lisboa, Aplicado a 3 Categorias de Empregados das CRGE* (Companhias Reunidas de Gás e Eletricidade).

<sup>8</sup> 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 três grandes categorias: a) as necessidades dos trabalhadores; b) a capacidade de pagamento das empresas; c) os salários e rendimentos dos outros setores da economia”.*

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

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

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

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

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

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

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

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

de atividade, sobretudo após 1984, com a finalidade de uniformizar, gradualmente, as três taxas então existentes.

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

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

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

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

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

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

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

Após 2007, a evolução legislativa destaca-se, sobretudo, pelas sucessivas atualizações do valor estabelecido para a RMMG, que dão cumprimento ao estabelecido no Acordo sobre a Fixação e Evolução da RMMG<sup>9</sup>, assinado em Dezembro de 2006, em sede de Concertação Social. De referir que este Acordo impôs, pela primeira vez, em vários anos, um aumento real significativo do valor da remuneração mínima garantida, em 2008, 2009 e 2010.

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

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

Considerando a importância de conjugar a atualização da RMMG com a evolução da produtividade do trabalho, de forma a assegurar a competitividade das empresas e da economia portuguesa, num quadro de forte concorrência internacional, a relevância de outros fatores, tais como a evolução da economia, a situação do mercado de emprego e o custo de vida, e tendo ainda presentes critérios da política de rendimentos, considerou-se que, para o período compreendido entre 1 de outubro de 2014 e 31 de dezembro de 2015, o valor da RMMG deveria ser de € 505, o que se concretizou através do D.L. n.º 144/2014, de 30 de setembro. Esta atualização foi o resultado das negociações entre o Governo e os Parceiros Sociais subscritores do Acordo Tripartido sobre a atualização da RMMG, Competitividade e Promoção do Emprego<sup>10</sup>, assinado no dia 24 de setembro de 2014.

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

Posteriormente, a 22 de janeiro de 2016, em sede de concertação social, foi estabelecido o Acordo relativo à Aplicação da RMMG<sup>11</sup>, assinado entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na CPCS.

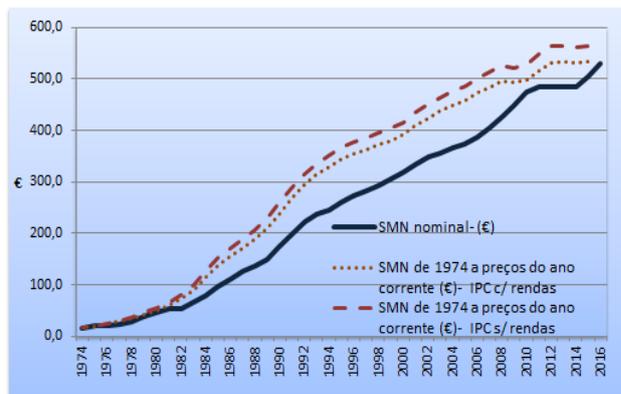
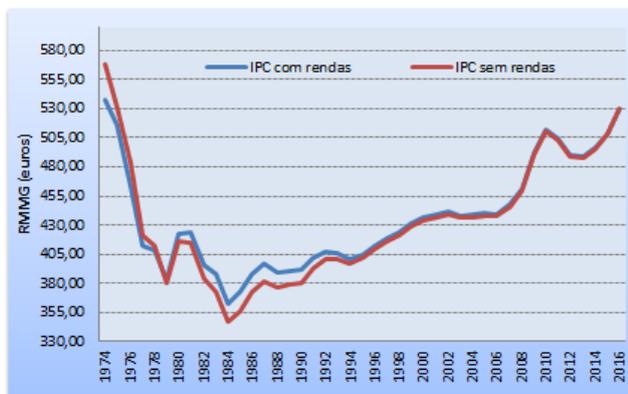
<sup>9</sup> <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f5e/58bf17f5e61f9282981112.pdf>

<sup>10</sup> <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f42/58bf17f42f049125089249.pdf>

<sup>11</sup> <http://www.ces.pt/storage/app/uploads/public/58b/f17/f52/58bf17f527637271564048.pdf>

Mais recentemente, o D.L. n.º 86-B/2016, de 29 de dezembro, fixou a RMMG em € 557 a partir de janeiro de 2017. Em janeiro de 2017, foi assinado, entre o Governo e a maioria dos Parceiros Sociais com assento na CPCS, um “Compromisso tripartido para um acordo de concertação de médio prazo”. Posteriormente foi assinada uma Adenda a este Compromisso.

As figuras seguintes ilustram a evolução da RMMG neste período:



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

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

### 2.1. Enquadramento macroeconómico

O crescimento económico da economia mundial poderá acelerar nos próximos anos, apesar de se manter moderado na Área Euro e nas denominadas economias avançadas.

As projeções de Primavera da Comissão Europeia não alteram substancialmente as previsões anteriores, apontando para uma recuperação ligeira da economia mundial em 2017 (3,4%) que se irá manter em 2018 (3,8%).

Para as economias avançadas, a Comissão Europeia mantém uma previsão de crescimento moderado para 2017 de 2,1%, apontando para os 2,0% em 2018.

A Comissão Europeia antecipa, para as economias de mercado emergentes, um crescimento do PIB na ordem dos 4,5% em 2017 e de 4,8% em 2018, o que representa um ajustamento positivo de cerca de 0,1 p.p. face às previsões de Inverno. Adicionalmente, a Comissão Europeia mantém a previsão de um abrandamento da China nos próximos anos (6,6% para 2017 e 6,3% para 2018), embora revista em ligeira alta, e um crescimento moderado dos EUA, 2,2% em 2017 e 2,3% em 2018, um pouco abaixo das previsões anteriores.

Na Área Euro, o crescimento manter-se-á baixo, entre os 1,7% e os 1,8% para 2017 e 2018, respetivamente. É de relevar a previsão de crescimento da Espanha, que a Comissão Europeia aponta para os 2,8% em 2017.

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

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

Fonte: Comissão Europeia - Previsões de Primavera 2017 (maio/2017)

Notas: (p) - previsão

Em Portugal, todas as previsões de crescimento têm vindo a ser revistas em alta nos últimos meses, refletindo o que poderá ser a aceleração de uma tendência de retoma da economia nacional. Apesar do crescimento ainda ser insuficiente para compensar a recessão dos últimos anos, há sinais de que a economia poderá estar a acelerar com uma melhoria do crescimento homólogo do PIB (2,8% no primeiro trimestre de 2017, o maior da década), com o aumento do emprego, a redução do desemprego, incluindo o de longa duração, e o aumento do investimento. De acordo com o INE, a melhoria do crescimento do PIB parece

estar alicerçada no maior contributo da procura externa líquida, que passou de negativo para positivo, refletindo a aceleração, em volume, mais acentuada das exportações de bens e serviços que a das importações de bens e serviços. A procura interna manteve um contributo positivo elevado, embora inferior ao do trimestre anterior, verificando-se uma desaceleração do consumo privado e uma aceleração do investimento. A Comissão Europeia, nas suas previsões de Primavera, reviu em ligeira alta (0,1 p.p.), face às previsões de Inverno, as perspetivas de crescimento para Portugal acompanhando a previsão de crescimento moderado da Área Euro.

Sinaliza-se, ainda, neste quadro a recomendação da Comissão Europeia da saída de Portugal do Procedimento por Défice Excessivo em maio de 2017. Esta recomendação reflete a confiança da Comissão Europeia de que o país será capaz de registar um défice abaixo dos 3% de forma sustentada nos próximos anos. Assinala-se que a Comissão Europeia considera, nas suas Recomendações específicas a Portugal 2017<sup>12</sup>, que "(...) os aumentos do salário mínimo contribuem para reduzir a elevada pobreza entre trabalhadores e podem ter um impacto positivo na procura agregada."

A mesma Instituição considera que a inflação em Portugal deverá atingir os 1,4% em 2017, e os 1,5% em 2018, acompanhando o crescimento moderado da economia. Da mesma forma, a Comissão Europeia prevê uma inflação acima nos 1,6% na Área Euro e de 1,8% para a UE 28 em 2017, afastando os riscos de deflação que estiveram presentes nos anos de 2015 e 2016.

A Comissão Europeia prevê uma melhoria da taxa de desemprego, tanto na Área Euro como na UE28, revendo em baixa as estimativas anteriores e aponta, pela primeira vez, para uma taxa abaixo dos 10%, em 2017, para Portugal.

Tabela 2. Portugal e Área do Euro

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

Fonte: [Comissão Europeia - Previsões de Primavera 2017 \(maio/2017\)](#)

Notas: (p) - previsão

Depois de um crescimento relativamente modesto em 2014 e 2015, de 0,9% e 1,6%, respetivamente, verificamos um crescimento homólogo acima dos 2,0%, nos últimos dois trimestres. Este crescimento acompanha a trajetória de recuperação da Área Euro.

No contexto de uma aceleração do crescimento da economia, os dados do INE dão conta de um aumento do emprego no primeiro trimestre de 2017 (3,2% em termos homólogos e 0,3% em termos trimestrais),

<sup>12</sup>

[https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations\\_-\\_portugal.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_-_portugal.pdf)

de uma redução da taxa de desemprego (-2,3% e -0,4%, em termos homólogos e trimestrais, respetivamente) e de um aumento da inflação para os 1,4%, que acompanha a melhoria do clima económico e ainda está longe de pressões inflacionistas. A melhoria destes indicadores para Portugal, no primeiro trimestre de 2017, parece seguir uma tendência que pode ser observada trimestre a trimestre em 2016.

**Tabela 3. Indicadores económicos**

Portugal	2013	2014	2015	2016	2016				2017
					I	II	III	IV	I
PIBpm (VH, %)	-1,1	0,9	1,6	1,4	1,0	0,9	1,7	2,0	2,8
<b>Mercado de trabalho e IPC</b>									
Taxa de Emprego (VH, p.p.)	-1,1	1,0	0,6	0,7	0,4	0,2	1,0	0,9	1,7
Taxa de desemprego (%)	16,2	13,9	12,4	11,6	12,4	10,8	10,5	10,5	10,1
IPC (VH, %)	0,3	-0,3	0,5	0,6	0,5	0,6	0,6	0,9	1,4

Notas: (VH) Variação Homóloga

Fontes:

[INE, Contas Nacionais Trimestrais \(22/05/2017\)](#)

[Índice de Preços do Consumidor base 2012 \(22/05/2017\);](#)

[INE, Inquérito ao Emprego \(22/05/2017\)](#)

No cenário macroeconómico subjacente ao Programa de Estabilidade (PE) 2017-2021, o Governo prevê um crescimento económico de 1,8% para 2017. A Comissão Europeia acompanha esta estimativa, pela primeira vez, no seu relatório de maio de 2017, revendo os números das Previsões de Outono de 2016 e de Inverno de 2017. De acordo com o PE 2017-2021, o crescimento económico é impulsionado pelo contributo positivo da procura interna, conjugado com um bom desempenho das exportações.

O investimento, expresso pela Formação Bruta de Capital Fixo (FBCF), terá, de acordo com ambas as fontes, um grande dinamismo. O PE 2017-2021 prevê um investimento de 4,8% para 2017, mas a CE é mais otimista apontando para os 5,4%. O aumento do investimento empresarial, na componente de máquinas e equipamentos, traduz a necessidade de aumentar a capacidade produtiva, bem como a sua atualização.

Este dinamismo é coerente com o crescimento do emprego, a redução do desemprego e o crescimento da procura. É de assinalar igualmente a progressiva estabilização do setor bancário e a melhoria do acesso ao crédito por parte das empresas.

O aumento do rendimento disponível das famílias a que se tem assistido nos últimos meses está a permitir uma melhoria do consumo privado, e essa tendência, aliada ao bom comportamento das exportações que previsto pelo PE 2017-2021, pela CE e também pelo Banco de Portugal<sup>13</sup>, está na base da tendência positiva de crescimento.

Salienta-se ainda que o Banco de Portugal<sup>14</sup> refere que a subida de 5,1% do salário mínimo, em 2017, e as medidas de reposição do rendimento podem ter uma influência importante no crescimento económico.

<sup>13</sup> Ver subcapítulo sobre exportações.

<sup>14</sup> Projeções para a economia portuguesa: 2017-2019; [https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/projecoes\\_mar17\\_pt.pdf](https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/pdf-boletim/projecoes_mar17_pt.pdf)

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

Portugal	PE 2017-2021		CE, Primavera de 2017		
	2016 <sup>(p)</sup>	2017 <sup>(p)</sup>	2016 <sup>(p)</sup>	2017 <sup>(p)</sup>	2018 <sup>(p)</sup>
<b>PIB e componentes da despesa (var. real em %)</b>					
PIB	1,4	1,8	1,4	1,8	1,5
Consumo Privado	2,3	1,6	2,3	1,6	1,3
Consumo Público	0,5	-1,0	0,5	0,4	0,5
Investimento	-0,1	4,8	-0,1	5,4	4,7
Exportação de bens e serviços	4,4	4,5	4,4	4,4	4,2
Importação de bens e serviços	4,4	4,1	4,4	5,2	4,5
<b>Preços</b>					
Deflador do PIB	1,6	1,4	1,6	1,4	1,4
IPC	0,6	1,6	0,6	1,4	1,5
<b>Mercado de Trabalho</b>					
Emprego	1,6	1,3	1,6	1,4	0,9
Taxa Desemprego (%)	11,1	9,9	11,2	9,9	9,2
Produtividade aparente do trabalho	-0,2	0,5	-0,2	0,4	0,7

Fontes:

[Programa de Estabilidade 2017 \(abril 2017\)](#)[Comissão Europeia - Previsões de Primavera de 2017 \(maio 2017\)](#)**Notas:**

PE - Plano de Estabilidade

CE - Comissão Europeia

(p) - previsão

## 2.2. Mercado de trabalho

No subcapítulo sobre o mercado de trabalho iremos tratar de três matérias: Emprego e desemprego; Salários e remunerações convencionais e Custos de trabalho. No primeiro ponto analisa-se a evolução dos últimos trimestres dos indicadores de emprego e desemprego em maior detalhe. Seguidamente, observa-se a evolução dos salários e dos salários definidos pelos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT). No terceiro ponto, tratam-se os dados relativos ao custo do trabalho.

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

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

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

O IGDT, que teve início em 1989, é realizado semestralmente (abril e outubro), por amostragem disponibiliza informação detalhada sobre o nível médio mensal e horário da remuneração de base e do ganho dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e a tempo parcial, por níveis profissionais 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 e atividades de produção das famílias para uso próprio, as Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais, a Administração de condomínios e as Atividades de organizações religiosas e políticas. São ainda excluídas as atividades económicas da Educação e as Atividades de saúde humana e apoio social que pertencem ao sector público.

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

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

### 2.3.1. Emprego e desemprego

No 1.º trimestre de 2017, verificou-se uma melhoria global dos principais indicadores do mercado de trabalho. Uma tendência observável não apenas na diminuição continuada da taxa de desemprego, mas também, e sobretudo, no crescimento sustentado do emprego, sendo de relevar que, em linha com a tendência observada ao longo de 2016, o crescimento homólogo do emprego no 1.º trimestre de 2017 ultrapassou a diminuição do desemprego, sinalizando uma recuperação sustentada do mercado de trabalho. O balanço da situação do mercado de trabalho apresentado tem em consideração os dados mais recentes disponíveis no âmbito do Inquérito ao Emprego do INE (IE-INE), bem como os dados sobre emprego apurados a partir das Declarações de Remuneração à Segurança Social (DRSS) e os dados sobre admissões e cessações no âmbito do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT).

As estimativas do IE-INE para o 1.º trimestre de 2017 colocam a taxa de desemprego nos 10,1%, um valor que compara com 12,4% no período homólogo (-2,3 p.p.) e com 10,5% no último trimestre de 2016 (-0,4 p.p.). Trata-se da taxa de desemprego mais baixa desde o 4.º trimestre de 2009 (10,1%). Em termos absolutos, a população desempregada ficou nas 523,9 mil pessoas, com uma redução de 18,2% face ao 1.º trimestre de 2016 (-116,3 mil pessoas) e de 3,6% em cadeia (-19,3 mil pessoas). No mesmo período, a taxa de desemprego jovem fixou-se nos 25,1%, o que representa uma diminuição homóloga de -5,9 p.p. e menos -2,6 p.p. em cadeia. Em termos absolutos, a população desempregada jovem foi de 91,6 mil pessoas, menos -19,3% em relação ao período homólogo e menos -10% em relação ao trimestre anterior. A taxa de desemprego de longa duração (DLD) foi de 6%, registando uma redução de -1,4 p.p. em termos homólogos e de -0,5 p.p. em cadeia. Em termos absolutos, havia 308,6 mil DLD no 1.º trimestre, representando 58,9% do desemprego total (-0,3 p.p. em termos homólogos e -3,2 p.p. em cadeia).

Na comparação com o 1.º trimestre de 2016, o desemprego diminuiu em todos os grupos considerados nos apuramentos do IE-INE, sendo que na comparação com o 4.º trimestre de 2016 houve aumentos pontuais do desemprego no grupo etário dos 35 aos 44 anos (+3,7%), nos indivíduos com ensino secundário e pós-secundário (+2,8%) e no desemprego com duração até 11 meses (+4,7%). A diminuição do desemprego no 1.º trimestre de 2017 coincidiu com um aumento homólogo de 0,6% da população ativa (+28,6 mil pessoas).

Por outro lado, a população empregada chegou às 4 658,1 mil pessoas, com um crescimento homólogo de 3,2% (+144,8 mil pessoas). Esta variação homóloga é quatro vezes maior do que a alcançada no 1.º trimestre de 2016 (+36,2 mil pessoas) e representa o maior crescimento homólogo do emprego na série trimestral do IE-INE (secundado pela variação de 2,8% alcançada no 4.º trimestre de 2000). Na comparação com o 4.º trimestre de 2016, o emprego teve um crescimento de 0,3% (+14,5 mil pessoas).

**Tabela 5. População ativa, emprego e desemprego**

Portugal	2016				2017
	I	II	III	IV	I
População ativa (VH, %)	-0,7	-0,8	0,3	-0,2	0,6
Emprego total (VH, %)	0,8	0,5	1,9	1,8	3,2
Taxa de emprego (15 e mais anos, %)	50,9	51,9	52,6	52,4	52,6
Taxa de desemprego (%)	12,4	10,8	10,5	10,5	10,1
Taxa de desemprego jovem (15-24 anos, %)	31,0	26,9	26,1	27,7	25,1
Taxa de desemprego de longa duração (%)	7,4	6,9	6,7	6,5	6,0

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

O crescimento do emprego no 1.º trimestre de 2017 deveu-se fundamentalmente ao aumento do trabalho por conta de outrem, que registou um crescimento de 3,8% em termos homólogos e de 0,4% em cadeia. Comparativamente, o trabalho por conta própria teve um crescimento moderado, quer na comparação homóloga (+1,8%), quer na comparação com o trimestre anterior (+0,2%). Quanto ao trabalho famili-

ar não remunerado, teve uma diminuição homóloga de 28,1% e uma recuou 9,5% em relação ao último trimestre de 2016.

É de salientar que, no 1.º trimestre de 2017, os contratos sem termo tiveram um crescimento homólogo de 4,8% (+138 mil), acima do crescimento de 0,2% dos contratos não permanentes (+1,8 mil). Em relação ao 4.º trimestre de 2016, os contratos permanentes cresceram -1,6% (+48,2 mil) e os contratos a não permanentes tiveram uma diminuição de -3,8% (-32,5 mil). Assim, o peso dos contratos não permanentes no emprego por conta de outrem ficou nos 21,2%, uma proporção que compara com 22,1% no trimestre anterior e com 22,0% trimestre homólogo.

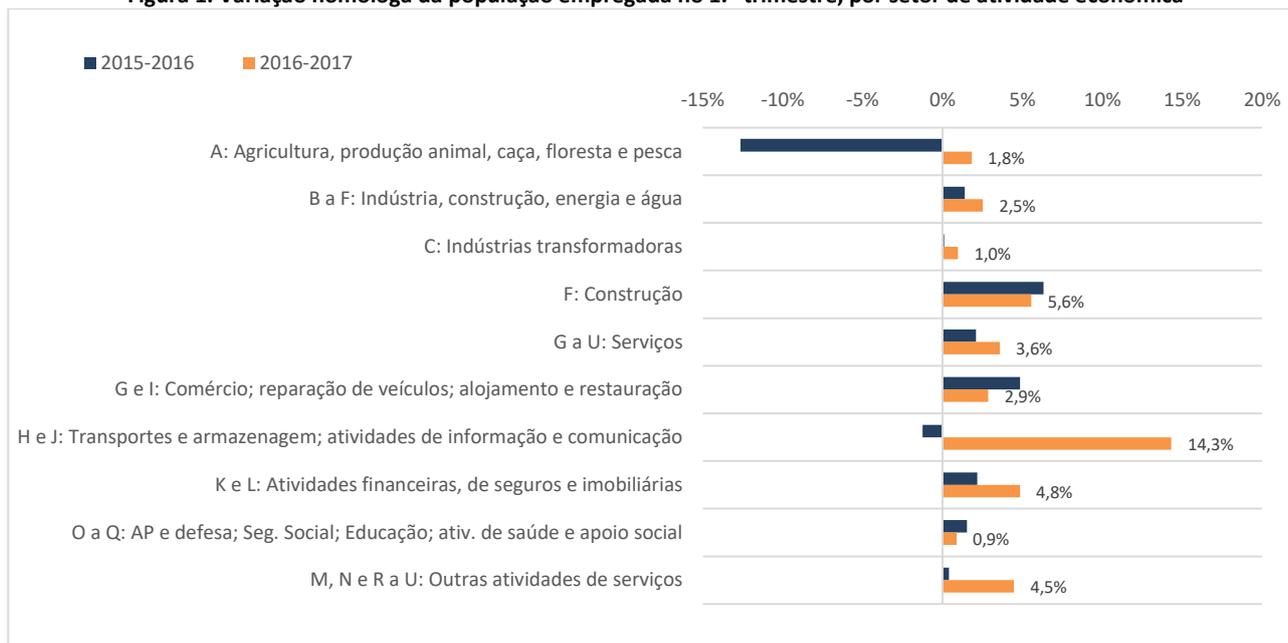
**Tabela 6. Evolução da população empregada por situação na profissão (em milhares)**

Portugal	2016				2017
	I	II	III	IV	I
<b>População empregada</b>	<b>4513,3</b>	<b>4602,5</b>	<b>4661,5</b>	<b>4643,6</b>	<b>4658,1</b>
Trabalhadores por conta de outrem	3712,9	3775,8	3822,9	3837,1	3 852,8
Com contrato sem termo	2897,7	2920,8	2966,7	2987,5	3 035,7
Com contrato com termo	696,0	712,3	709,5	704,0	681,4
Outro tipo de contrato	119,3	142,7	146,7	145,6	135,7
Trabalhadores por conta própria	768,6	798,0	808,4	781,3	782,5
Trabalhadores familiares não remunerados e outros	31,7	28,7	30,2	25,2	22,8
<b>População desempregada</b>	<b>640,2</b>	<b>559,3</b>	<b>549,5</b>	<b>543,2</b>	<b>523,9</b>

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

Considerando o nível de habilitações escolares da população empregada, verifica-se que o emprego cresceu 1,2% em termos homólogos no segmento com habilitações até ao 3.º ciclo do Ensino Básico (+26,1 mil pessoas), 5,2% no segmento com habilitações ao nível do Ensino Secundário (+60,3 mil pessoas) e 5,0% no segmento com habilitações ao nível do Ensino Superior (+58,6 mil pessoas). Por comparação com o 1.º trimestre de 2016, o peso da população empregada com habilitações até ao 3.º ciclo do Ensino Básico decresceu -0,9 p.p. (de 48,4% para 47,5%), enquanto o peso da população com habilitações ao nível do Ensino Secundário aumentou +0,6 p.p. (de 25,8% para 26,3%) e o peso da população com habilitações ao nível do Ensino Superior aumentou +0,5 p.p. (de 25,8% para 26,3%). A taxa de emprego aumentou, em termos homólogos, em todos os níveis de habilitação, fixando-se nos 39,0% para a população com habilitações até ao 3.º ciclo do Ensino Básico (+1,5 p.p.) – com 11,7% para a população sem qualquer nível escolaridade (+1,5 p.p.), 31,5% para a população com o 1.º ciclo, 61,5% para a população com o 2.º ciclo (+3,5 p.p.) e 51,3% para a população com o 3.º ciclo (+0,4 p.p.) –, nos 66,2% para a população com Ensino Secundário (+1,5 p.p.) e nos 76,7% para a população com Ensino Superior (+1,1 p.p.).

Por setor de atividade económica, salientam-se os crescimentos homólogos do emprego nas atividades de transportes e armazenagem e atividades de informação e comunicação (+14,3%), na construção (+5,6%) e nas atividades financeiras, de seguros e imobiliária (+4,8%). Por comparação com as variações homólogas registadas no 1.º trimestre de 2016, salienta-se a variação positiva do emprego no setor primário (+1,8%), nas indústrias transformadoras (+1,0%) e nos serviços (+3,6%). É de sublinhar que o emprego registou, no 1.º trimestre de 2017, variações homólogas positivas em todas as atividades económicas consideradas.

**Figura 1. Variação homóloga da população empregada no 1.º trimestre, por setor de atividade económica**

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

A estrutura do emprego, por setor de atividade económica, manteve-se praticamente inalterada no 1.º trimestre de 2017, por comparação com o período idêntico de 2016, observando-se um ligeiro aumento do peso do setor terciário no emprego total (+0,2 p.p.) por contraponto a idêntico recuo do peso do setor industrial.

**Tabela 7. População empregada no 1.º trimestre, por setor de atividade económica**

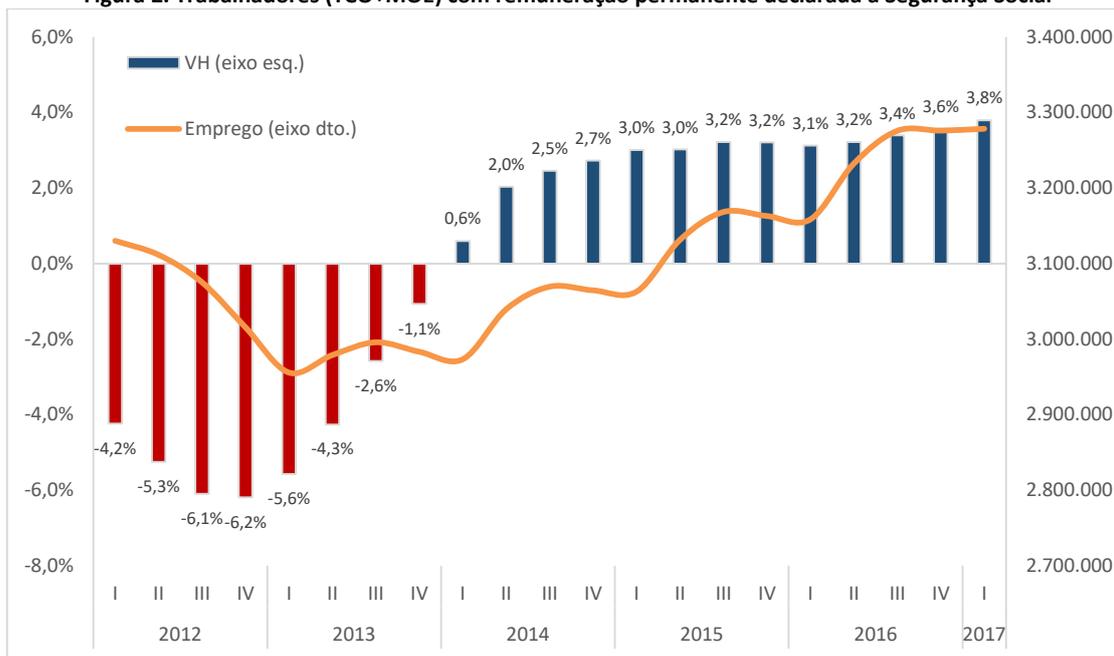
	2016		2017	
	mil.	%	mil.	%
<b>Total</b>	<b>4 513,3</b>	<b>100,0%</b>	<b>4 658,1</b>	<b>100,0%</b>
<b>A: Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca</b>	<b>295,6</b>	<b>6,5%</b>	<b>301,0</b>	<b>6,5%</b>
<b>B a F: Indústria, construção, energia e água</b>	<b>1 105,2</b>	<b>24,5%</b>	<b>1 133,1</b>	<b>24,3%</b>
C: Indústrias transformadoras	758,8	16,8%	766,2	16,4%
F: Construção	287,7	6,4%	303,7	6,5%
<b>G a U: Serviços</b>	<b>3 112,5</b>	<b>69,0%</b>	<b>3 224,0</b>	<b>69,2%</b>
G e I: Comércio; reparação de veículos; alojamento e restauração	983,8	21,8%	1 011,9	21,7%
H e J: Transportes e armazenagem; atividades de informação e comunicação	276,1	6,1%	315,6	6,8%
K e L: Atividades financeiras, de seguros e imobiliárias	136,3	3,0%	142,9	3,1%
O a Q: AP e defesa; Seg. Social; Educação; atividades de saúde e apoio social	1 096,5	24,3%	1 106,1	23,7%
M, N e R a U: Outras atividades de serviços	619,8	13,7%	647,5	13,9%

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego.

O volume médio de trabalhadores com remuneração permanente declarada à segurança social<sup>15</sup> alcançou os 3 278,5 mil no 1.º trimestre de 2017, o que representa um crescimento homólogo de 3,8%. É de notar que a taxa de crescimento alcançada neste período é a mais elevada do período em análise, ultrapassando o crescimento anual médio de 2% registado em 2014, de 3,1% em 2015 e de 3,4% em 2016.

<sup>15</sup> Consideram-se para este efeito os trabalhadores por conta de outrem (TCO) e membros de órgãos estatutários (MOE) de entidades empregadoras com sede em Portugal.

**Figura 2. Trabalhadores (TCO+MOE) com remuneração permanente declarada à Segurança Social**

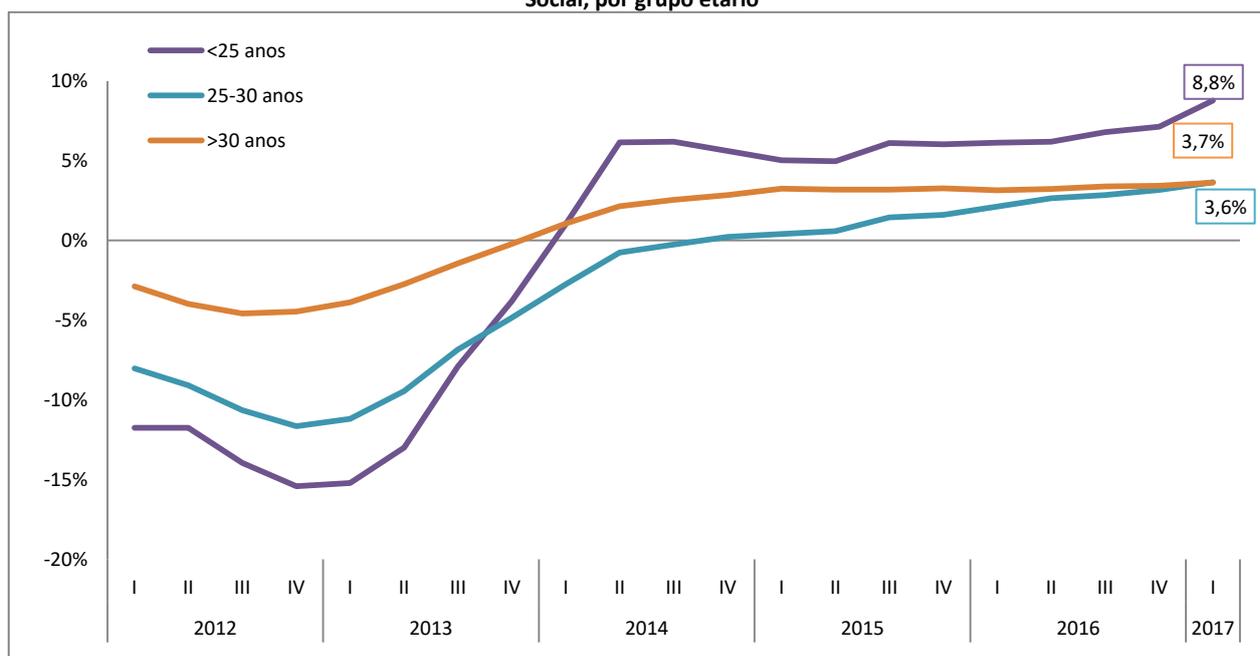


**Nota:** Dados sujeitos a revisões

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

Analisando o crescimento do volume de trabalhadores com remuneração declarada por grupo etário, verifica-se que, globalmente, ao longo do período em análise, o grupo etário dos jovens (<25 anos) foi o que alcançou maiores níveis de crescimento homólogo (tendo registado igualmente as maiores quebras homólogas no período 2012-2013), seguindo-se o grupo etário acima dos 30 anos e, com o crescimento mais moderado, o grupo etário dos 25 aos 30 anos. No 1.º trimestre de 2017, o emprego dos jovens registou um crescimento homólogo de 8,8% (+17,5 mil pessoas), enquanto o emprego do grupo dos 25 aos 30 anos aumentou 3,7% (+12 mil pessoas) e o grupo acima dos 30 anos cresceu 3,6% (+91,2 mil pessoas).

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

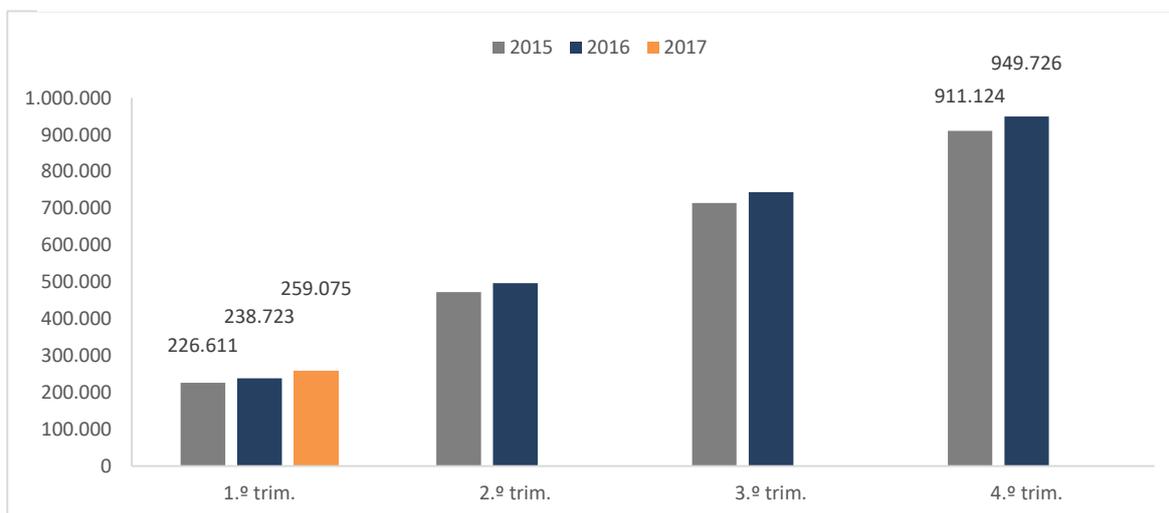


**Nota:** Dados sujeitos a revisões

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

Relativamente ao volume de contratos iniciados no âmbito do Fundo de Compensação do Trabalho (FCT), verifica-se que, ao longo de 2016, foram celebrados 949,7 mil contratos, o que representa um crescimento de 4,2% face ao ano anterior (+38,6 mil). Já no 1.º trimestre de 2017, foram celebrados 259,1 mil contratos, o que representa um crescimento homólogo de 8,5% (+20,4 mil contratos) e um crescimento de 14,3% face ao 1.º trimestre de 2015 (+32,5 mil).

**Figura 4. Admissões no âmbito do FCT (dados acumulados)**

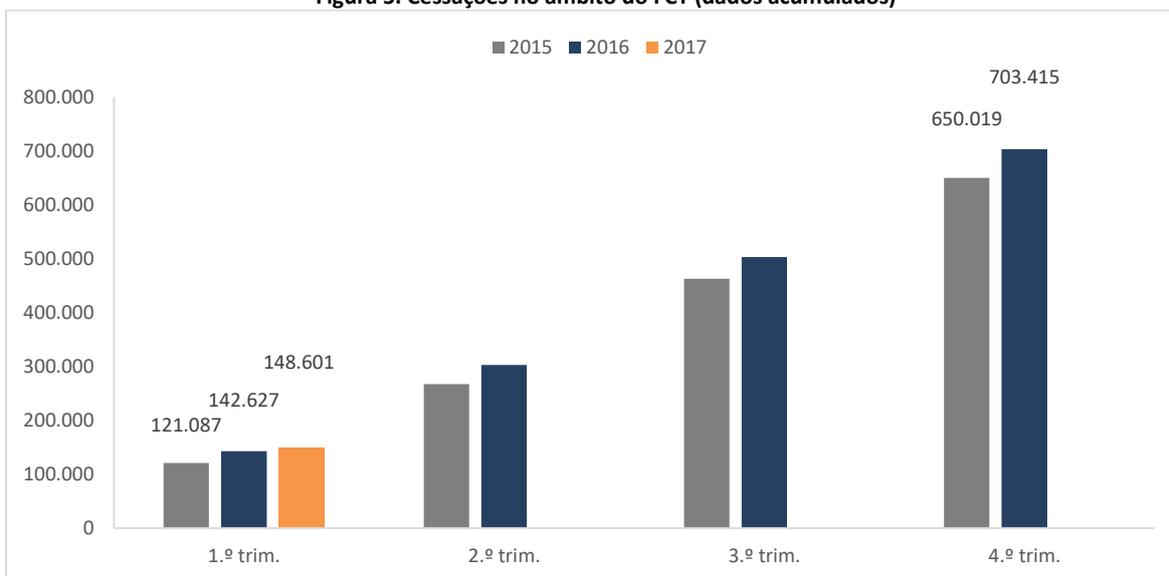


**Nota:** Dados sujeitos a alterações. Excluem contratos com menos de 60 dias.

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

Em relação ao volume de contratos cessados no âmbito do FCT, este fixou-se nos 703,4 mil em 2016 (+8,2% em termos homólogos) e nos 148,6 mil no 1.º trimestre de 2017 (+4,2% em termos homólogos).

**Figura 5. Cessações no âmbito do FCT (dados acumulados)**



**Nota:** Dados sujeitos a alterações

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

O comportamento dos principais indicadores do mercado de trabalho, analisados a partir de diferentes fontes estatísticas e administrativas, prossegue, assim, positivo, não obstante os aumentos de 5% e 5,1% do salário mínimo nacional realizados em 2016 e em 2017, respetivamente. Com efeito, apesar de diversos

organismos internacionais, como o BCE, a Comissão Europeia e o FMI terem uma linha de argumentação comum quanto ao impacto do aumento do salário mínimo no emprego, não se pode afirmar que esta seja uma matéria onde haja consensos. Por exemplo, um relatório do Banco Mundial<sup>16</sup> publicado em 2015 conclui, com base numa meta análise, que, embora as diversas estimativas da literatura variem consideravelmente, os efeitos do salário mínimo no emprego são habitualmente pequenos ou insignificantes, ou até positivos. O Relatório Global sobre os Salários da OIT<sup>17</sup>, divulgado já em 2017, aponta no mesmo sentido, no pressuposto de que o aumento do salário mínimo seja efetuado em condições de equilíbrio, ou seja, fundamentado em análises estatísticas e na consulta dos parceiros sociais.

### 2.2.2. Salários e remunerações convencionais

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

Os dados dos Quadros de Pessoal (QP) disponíveis até 2015 dão conta de um acréscimo da retribuição média mensal base entre 2007 e 2015, registando-se, porém, um decréscimo em 2013 e 2014. Não obstante o acréscimo observado ao longo do período, em 2015, o montante manteve-se abaixo do registado em 2013. A remuneração mensal de base mediana atingiu os € 650,0 em 2015, depois de se ter mantido inalterada nos € 641,93 durante quatro anos (2011 a 2014).

No que concerne aos ganhos médios mensais, a situação nos últimos anos foi mais de estagnação, com acréscimos muito reduzidos. Verifica-se ainda que, tanto para a remuneração mensal base como para o ganho, as mulheres têm rendimentos inferiores aos homens: em 2015, a disparidade salarial de género ao nível da remuneração mensal base foi de 16,7% (sem alteração face ao ano anterior) e de 19,9% ao nível do ganho mensal (-0,1 p.p. do que ano anterior).

**Tabela 8. Remuneração mensal base e ganho mensal**

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

Fonte: GEP/ MTSSS, Quadros de Pessoal.

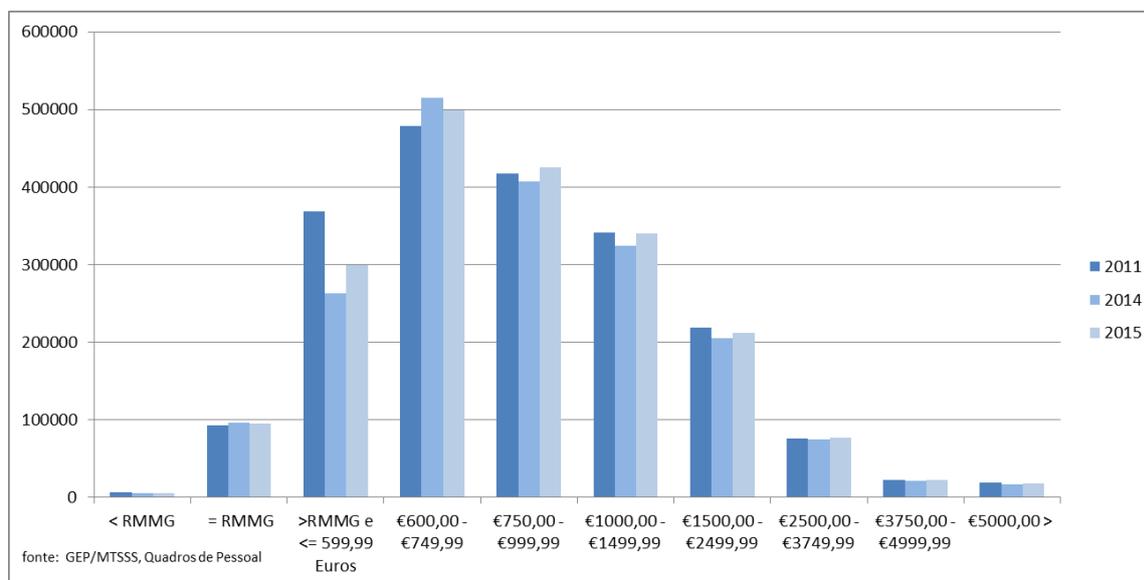
Na figura seguinte, observa-se a distribuição dos TCO por escalões de ganho em 2011, 2014 e 2015. Em todas as distribuições verificamos uma assimetria com uma maior concentração dos trabalhadores na aba inferior da distribuição, próximo da mediana (€ 790,03 em 2015). É de notar que a composição da distribuição não se altera substancialmente nestes anos, exceto na depleção dos escalões acima dos € 1 000 e abai-

<sup>16</sup> Kuddo, A.; Robalino, D.; Weber, M. 2015. *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, DC, World Bank Group).

<sup>17</sup> *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2016.

xo dos € 2 500 e de um aumento da representação do escalão entre os € 600 e os € 749,99. É de salientar que no escalão entre a RMMG e os € 599,99, o número de TCO caiu durante o período em análise. Finalmente, para 2015, assinala-se que 68% da população recebia até € 999,99, que 45% não ultrapassava o escalão dos € 750 e que os rendimentos superiores a € 5 000 mensais eram recebidos, apenas, 0,8% dos TCO.

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



Fonte: GEP/ MTSSS, Quadros de Pessoal.

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

**Tabela 9. Trabalhadores por conta de outrem, ganho mensal mediano e limiar de baixos salários 2002-2015**

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

Fonte: GEP/MTSSS, Quadros de Pessoal.

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

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

De acordo com os dados do Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho (IGDT) apresentados na tabela seguinte, verifica-se que, entre 2012 e 2014, a remuneração média mensal base e o ganho médio mensal tiveram maioritariamente variações negativas, sendo 2015 um ponto de inflexão, com um aumento de ambos os indicadores. Os dados de abril de 2016 dão conta de uma variação homóloga negativa do ganho mensal (-0,1%) e de um crescimento reduzido da remuneração média mensal (0,7%). Nos dados de outubro de 2016, observa-se um crescimento homólogo de 1,7% da remuneração média mensal para os € 968,61 e de um crescimento homólogo de 2,1% do ganho, chegando aos € 1 154,20. Esta variação é coerente com a melhoria da atividade económica.

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

	2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	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 €	968,61 €
variação homóloga (%)	4,0	3,1	-1,3	-0,9	1,3	-0,4	-1,8	-1,2	0,5	0,6	0,7	1,7
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 €	1.154,20 €
variação homóloga (%)	2,3	2,2	-1,7	-1,7	0,9	0,2	-0,4	-0,1	1,8	0,5	-0,1	2,1

Fonte: GEP, MTSSS, Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho (25/05/2017)

A desvalorização da negociação coletiva ao longo dos últimos anos refletiu-se no decréscimo dos salários convencionais, que cresceram 0,7% e 1,5%, em termos nominais, em 2015 e 2016, respectivamente. Outro sintoma da desvalorização da negociação coletiva é a sua reduzida cobertura em termos de trabalhadores potencialmente abrangidos. Em 2014, apenas cerca de 213 mil trabalhadores estavam potencialmente cobertos por IRCT, o que contrasta com a cobertura de 2008, que era superior a 1 704 mil trabalhadores. Nos anos de 2015 e 2016, o volume de trabalhadores potencialmente abrangidos por convenções coletivas aumentou significativamente, com 495 mil e 608 mil trabalhadores por conta de outrem abrangidos nesses anos, respetivamente.

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

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

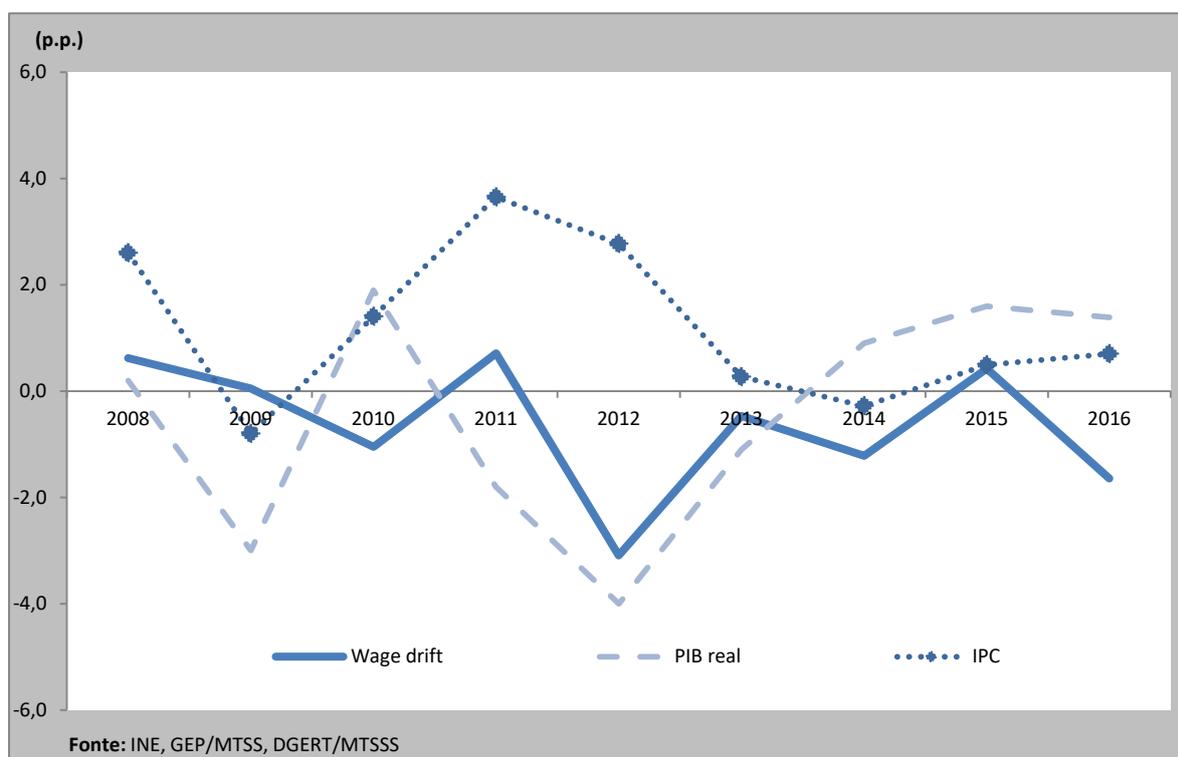
Portugal	2008		2009		2010		2011		2012		2014		2015		2016		1º trim. 2017	
	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)						
<b>TOTAL</b>	<b>1.704.107</b>	<b>3,1</b>	<b>1.303.457</b>	<b>2,9</b>	<b>1.294.570</b>	<b>2,4</b>	<b>1.202.908</b>	<b>1,5</b>	<b>306.187</b>	<b>1,4</b>	<b>213.738</b>	<b>1,0</b>	<b>495.059</b>	<b>0,7</b>	<b>608.457</b>	<b>1,5</b>	<b>21.301</b>	<b>1,3</b>
Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	26.011	3,7	20.133	4,7	28.729	4,0	14.533	1,6	-	-	2.711	0,5	2.937	0,4	-	-	-	-
Indústrias extrativas	4.447	3,1	3.370	2,8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Indústrias transformadoras	579.866	3,5	385.291	3,2	285.692	3,4	344.336	2,2	21.129	1,5	109.341	1,0	190.008	1,0	200.754	2,0	1.070	3,6
Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6.840	2,2	11	0,4	-	-	-	-
Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão e resíduos e despoluição	1.080	2,7	1.659	2,6	-	-	-	-	39	1,2	-	-	114	1,4	-	-	-	-
Construção	321.832	3,0	323.235	2,3	331.695	1,9	299.764	0,4	-	-	-	-	104.048	0,5	102.899	2,1	-	-
Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	290.880	3,0	183.779	2,9	290.947	2,0	171.031	1,8	17.747	1,0	59.365	1,0	39.121	0,6	151.424	1,0	15.086	1,3
Transportes e armazenagem	17.272	2,4	27.398	3,1	13.317	1,0	6.844	2,3	4.453	1,1	3.184	1,1	16.474	0,6	14.310	1,6	3.151	0,4
Alojamento, restauração e similares	147.623	-	90.321	2,8	80.859	2,4	118.787	2,0	66.507	2,3	-	-	-	-	69.164	0,8	-	-
Atividades de informação e de comunicação	9.914	1,9	11.762	1,7	12.894	1,2	-	-	1.819	0,3	-	-	-	-	416	1,6	-	-
Atividades financeiras e de seguros	58.427	2,7	28.339	2,0	36.984	1,6	47.874	1,1	12.314	0,0	-	-	-	-	18.915	0,1	-	-
Atividades imobiliárias	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Atividades de consultoria, científica, técnica e similares	21.899	2,8	2.275	2,5	2.466	1,8	-	-	1.541	2,2	1.446	0,4	19.955	0,3	1.341	0,9	-	-
Atividades administrativas e dos serviços de apoio	99.367	2,2	37.562	2,9	108.982	1,8	42.510	1,6	72.152	0,9	18.047	0,4	3.261	1,0	1.674	3,1	-	-
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	103	0,7	-	-	63	1,9	20	2,7
Educação	13.536	1,7	43.975	2,2	2.788	1,0	46.617	0,2	520	0,8	12.689	0,9	21.515	1,0	13	1,5	818	1,0
Atividades de saúde humana e apoio social	103.825	2,7	72.172	3,2	15.601	1,9	108.070	1,5	107.140	1,5	-	-	19.109	0,8	47.476	0,8	639	1,5
Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	4.298	3,0	2.153	2,7	2.587	2,3	2.522	2,2	826	2,5	12	2,6	8	2,1	8	3,9	-	-
Outras atividades de serviços	3.830	3,1	1.730	3,1	2.145	2,2	20	1,8	-	-	-	-	-	-	-	-	517	-0,1
Zona brancas (trabalhadores administrativos)	-	-	68.303	3,3	78.884	3,0	-	-	-	-	-	-	78.498	0,5	-	-	-	-

Fonte: DGERT, Relatório sobre a regulamentação coletiva de trabalho (25/05/2017)

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

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

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

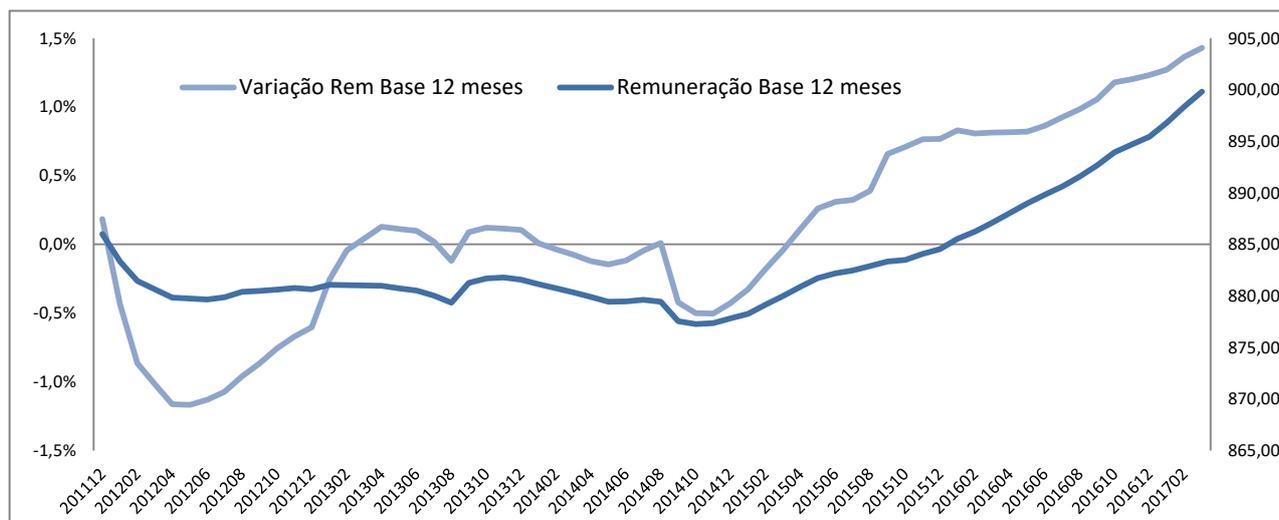


Finalmente, utilizando os dados das Declarações de Remuneração à Segurança Social (DRSS) faremos uma análise da evolução das remunerações.

Na figura seguinte pode observar-se a variação da remuneração base entre dezembro de 2012 e março de 2017, tanto em variação em 12 meses, como em média da remuneração base a 12 meses.

Assim, verifica-se que a variação da remuneração base a 12 meses sofreu uma redução acentuada no início do período em análise, estagnou em 2013 e 2014 e assumiu de uma trajetória de crescimento a partir de 2015, que viria a acentuar-se até ao mês de março de 2017, altura em que atingiu um máximo de 1,4%.

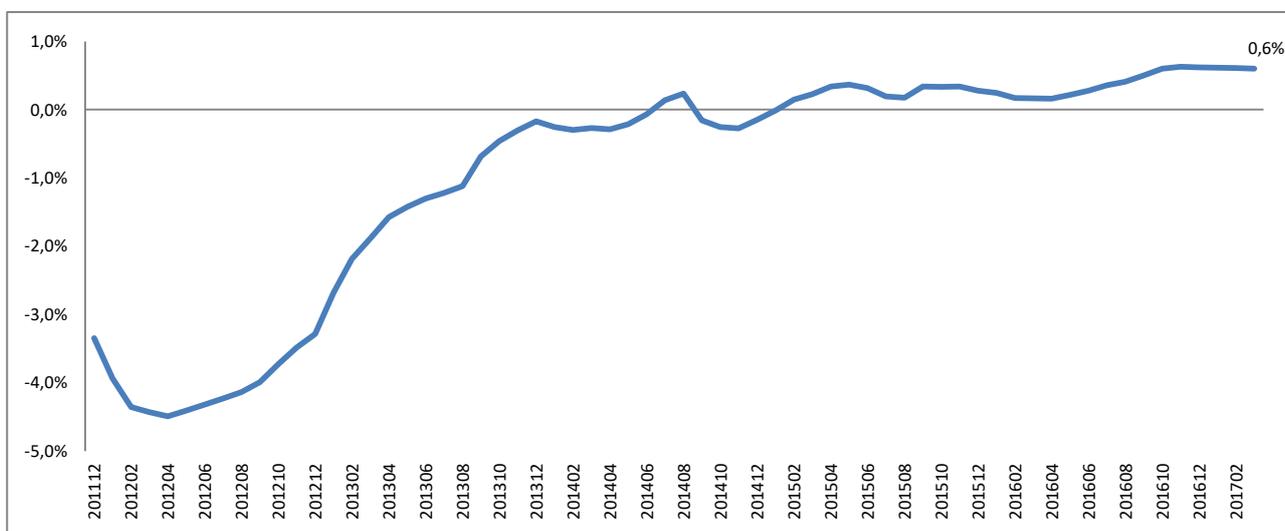
**Figura 8. Variação da Remuneração Base (Portugal)**



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

A variação real a 12 meses dá-nos um retrato da alteração do poder de compra. Assim, a queda da remuneração base atingiu os -4,5% em 2012, passando a atingir valores positivos a partir de 2015. Em março de 2017 a variação a 12 meses real da remuneração base atingia os 0,6%, o que reflete uma grande moderação salarial na economia.

**Figura 9. Variação da Remuneração Base Real a 12 meses (Portugal)**



Nota: Dados sujeitos a alterações

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

Relativamente ao comportamento dos salários na nova contratação, verificou-se que as remunerações base médias dos novos contratos tiveram um aumento nominal de 4,5% no 1.º trimestre de 2017, sendo que, considerando apenas os novos contratos com remuneração acima do valor da RMMG, o aumento salarial nominal passa para 5,5% (dados FCT).

### 2.2.3. Evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida

Esta secção procura dar uma panorâmica da forma como a RMMG tem evoluído ao longo dos últimos anos, incluindo uma análise do volume de trabalhadores por conta de outrem (TCO) abrangidos. Para além disso, são apresentados outros agregados salariais e elencados alguns dos fatores que podem influenciar a evolução da RMMG.

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

Figura 10. Retribuição mínima mensal garantida (entrada em vigor a 1 Janeiro)

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

**Notas:**

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

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

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

**Fontes:**

[Diários da República](#)

[Índice de Preços do Consumidor base 2012 \(25/05/2017\)](#)

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

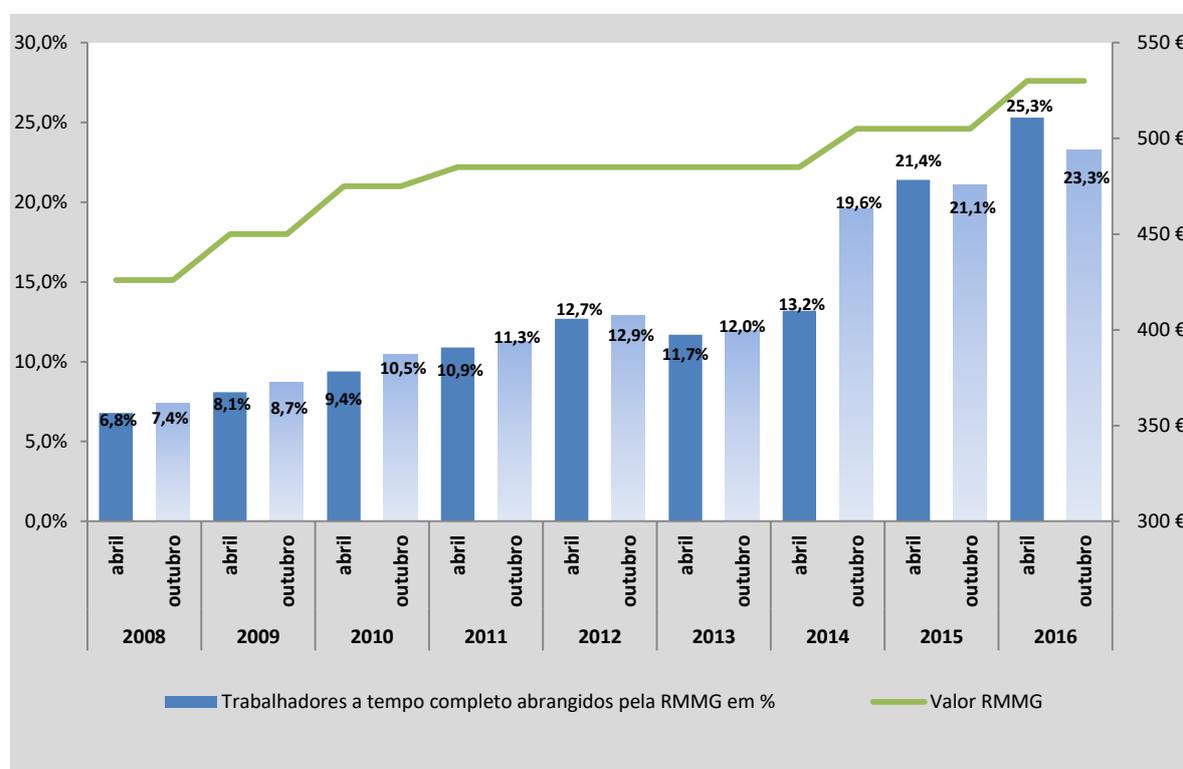
A RMMG tem tido aumentos nominais anuais desde 2003, com exceção dos anos de 2012, 2013 e parte de 2014. Contudo, a variação real da RMMG não tem assumido um comportamento constante, registando-se valorizações nos anos de 2007 (+1,9%), 2008 (+3,0%), 2009 (+6,5%) e 2010 (+4,1%) e desvalorizações nos três 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, no correspondente a um aumento nominal de 5% e a um acréscimo real de 4,3%. A RMMG definida para o ano de 2017 é de € 557, o que equivale a um aumento nominal de 5,1% e a um acréscimo real de 3,4% (tendo em conta o Índice de Preços ao Consumidor previsto no cenário macroeconómico do PE para 2017).

Além da evolução nominal e real do valor da RMMG, importa também aferir o peso relativo dos TCO a tempo completo abrangidos pela RMMG. De acordo com o IGDT, uma das fontes de informação possíveis para este acompanhamento<sup>18</sup>, observa-se que a proporção de TCO abrangidos pela RMMG tem vindo a crescer progressivamente, acompanhando genericamente as atualizações da RMMG.

De facto, comparando abril de 2015 com o mês homólogo de 2014, verifica-se que a atualização da RMMG realizada em outubro de 2014 fez aumentar a proporção dos trabalhadores abrangidos pela RMMG em 8,2 p.p. (de 13,2% para 21,4%). Com a entrada em vigor do salário mínimo de € 530 em 1 de janeiro de 2016 a incidência de trabalhadores com salário mínimo voltou a subir, chegando aos 25,3% em abril de 2016 (um aumento homólogo de 3,9 p.p.). No entanto, em outubro de 2016 a percentagem de TCO a tempo completo a auferir a RMMG reduziu para 23,3% (-2,0 p.p.), provavelmente por efeito da atualização salarial que acontece no decorrer do ano nas empresas; um movimento semelhante parece ter acontecido também em 2015, visto que, entre abril e outubro de 2015, o número de TCO a tempo completo com RMMG também diminuiu, embora de forma mais modesta (-0,3 p.p.).

Figura 11. Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela RMMG



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

Ainda de acordo com os dados do IDGT, procedemos à análise da incidência dos TCO a tempo completo com remunerações iguais à RMMG por setor de atividade.

<sup>18</sup> É de referir que o IGDT é um inquérito semestral, realizado junto das unidades locais (estabelecimentos) do território nacional com um ou mais TCO e abrange todos os sectores de atividade económica, com exceção das secções da CAE Rev. 3 A - Agricultura, Produção animal, Caça, Floresta e Pesca; O - Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória; T - Atividades das Famílias empregadoras de pessoal doméstico; U - Atividades dos Organismos Internacionais e outras Instituições Extraterritoriais e das subclasses 68322 - Administração de condomínios; 94910 - Atividades de organizações religiosas e 94920 - Atividades de organizações políticas. São ainda excluídas unidades locais da secção P e Q, que pertencem ao sector público, tais como Centros Hospitalares, os Agrupamentos Escolares, entre outros.

Como se pode verificar na tabela seguinte, os maiores aumentos da proporção de TCO abrangidos pela RMMG, registados entre outubro de 2015 e outubro de 2016, aconteceram nas Atividades Imobiliárias (+9,9 p.p.) e nas Atividades de Saúde Humana e de Apoio Social (6,2%). Estes setores representavam, nos Quadros de Pessoal, em 2015, 1% e 9% do emprego total, respetivamente.

Em outubro de 2016, as atividades com maior incidência de TCO a tempo completo a auferir a RMMG eram o Alojamento e Restauração (35,7%, num setor que representa 8% do emprego total), as Outras Atividades de Serviços (31,2%, num setor que representa 3% do emprego total), as Atividades Imobiliárias (29,8%, num setor que representa 1% do emprego total) e as Atividades Administrativas e dos Serviços de Apoio (31,2%, num setor que representa 3% do emprego total).

Importa notar que, em todos os períodos analisados, a percentagem de mulheres a receber a RMMG foi muito superior à dos homens. De facto, em outubro de 2016, 28,9% das mulheres recebiam a RMMG, uma percentagem 10,4 p.p. maior do que a dos homens (18,5%).

**Tabela 12 - Trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida (%)**

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

Fonte: [GEP, MTSSS, Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho \(25/05/2017\)](#)

A tabela seguinte mostra o aumento acumulado da RMMG entre 2011 e 2017, assim como da variação da inflação (IPC), da produtividade e dos aumentos das remunerações por trabalhador. Com base nos dados disponibilizados, pode verificar-se que o aumento acumulado da RMMG (17,3%) foi superior à evolução da produtividade (1,9%) e à inflação (9,4%) no período em análise. Salienta-se ainda que a evolução das remunerações dos trabalhadores no período 2011-2018 foi negativa (-0,7%). De facto, entre 2011 e 2015 as remunerações tiveram uma quebra de 3,5%, sendo que esta redução, combinada com o aumento da produtividade alterou a repartição funcional em desfavor do trabalho.

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

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

**Notas:**

(1) Variação acumulada entre 2011 e 2017.

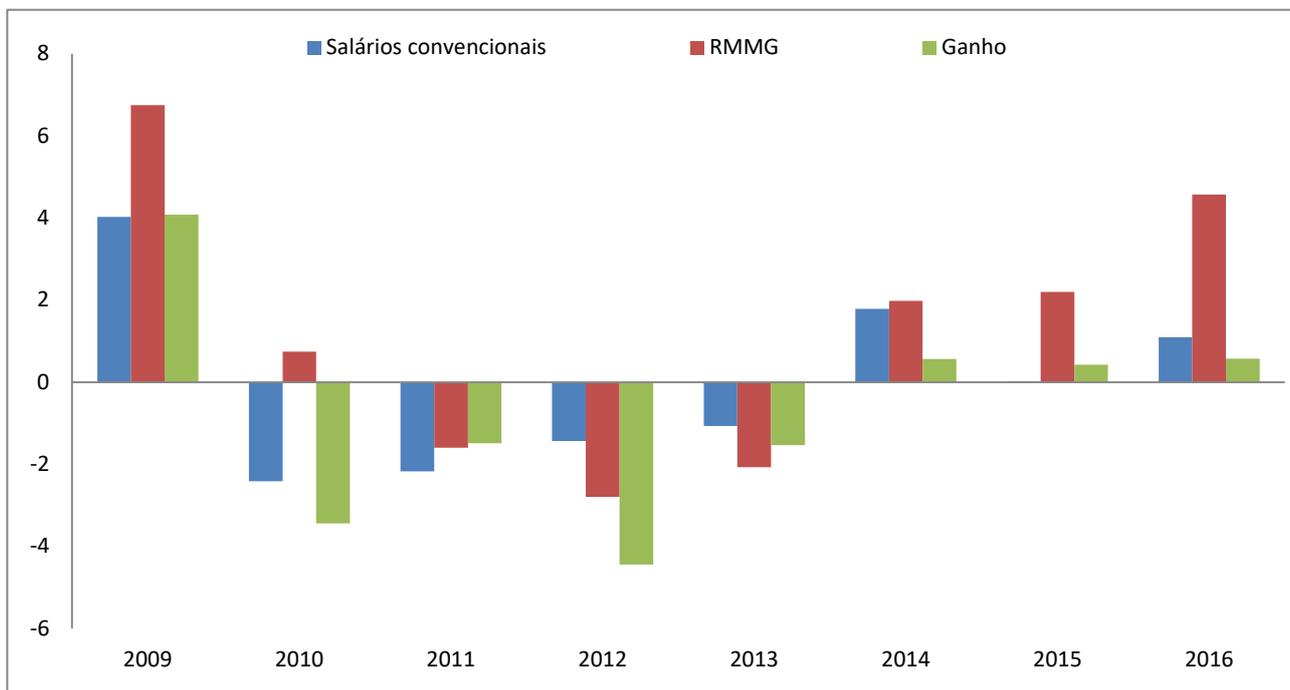
(p) - previsão

Fonte: [Comissão Europeia - Previsões de Primavera 2017 \(maio/2017\)](#)

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 têm aumentos muito superiores ao 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 fator ganho tem tido, aliás, uma evolução muito reduzida desde 2010, o que reflete a compressão e posterior moderação salarial na economia.

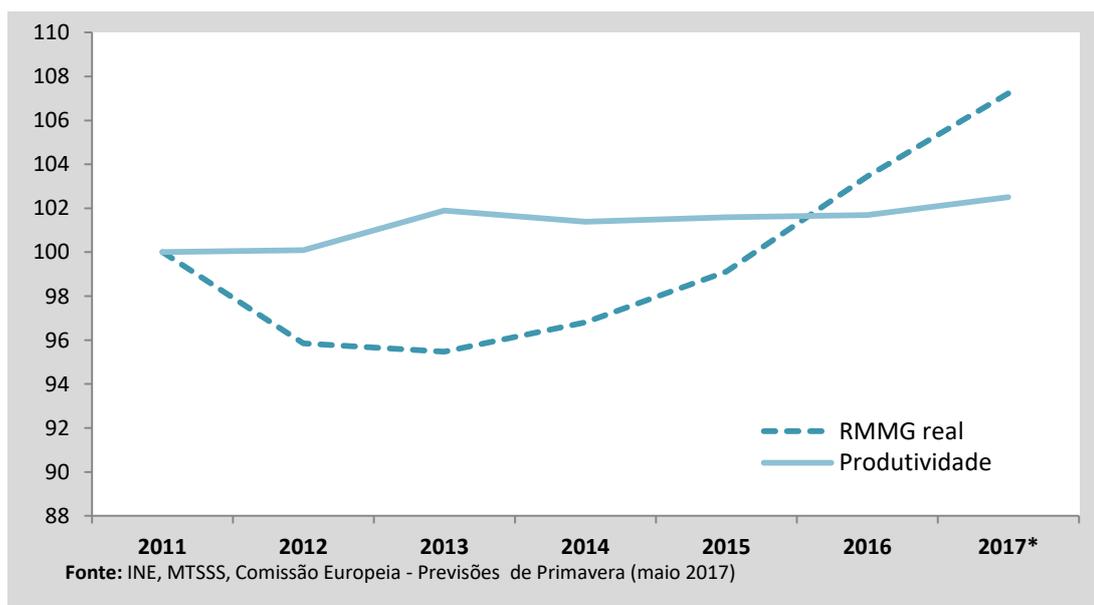
**Figura 12. Diferencial entre evolução real dos Salários convencionais, da RMMG e do Ganho e a evolução da Produtividade (em pontos percentuais)**



Fonte: GEP/MTSS, DGERT/MTSS, INE, Comissão Europeia – Previsões de Primavera (25/05/2017)

A figura seguinte mostra que, entre 2011 e 2015, a RMMG teve uma evolução negativa e muito abaixo da produtividade, sendo que, a partir de 2016, o crescimento do salário mínimo começa a ultrapassar o crescimento da produtividade. Tendo em consideração as previsões de Primavera da Comissão Europeia, esta tendência deve manter-se em 2017.

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

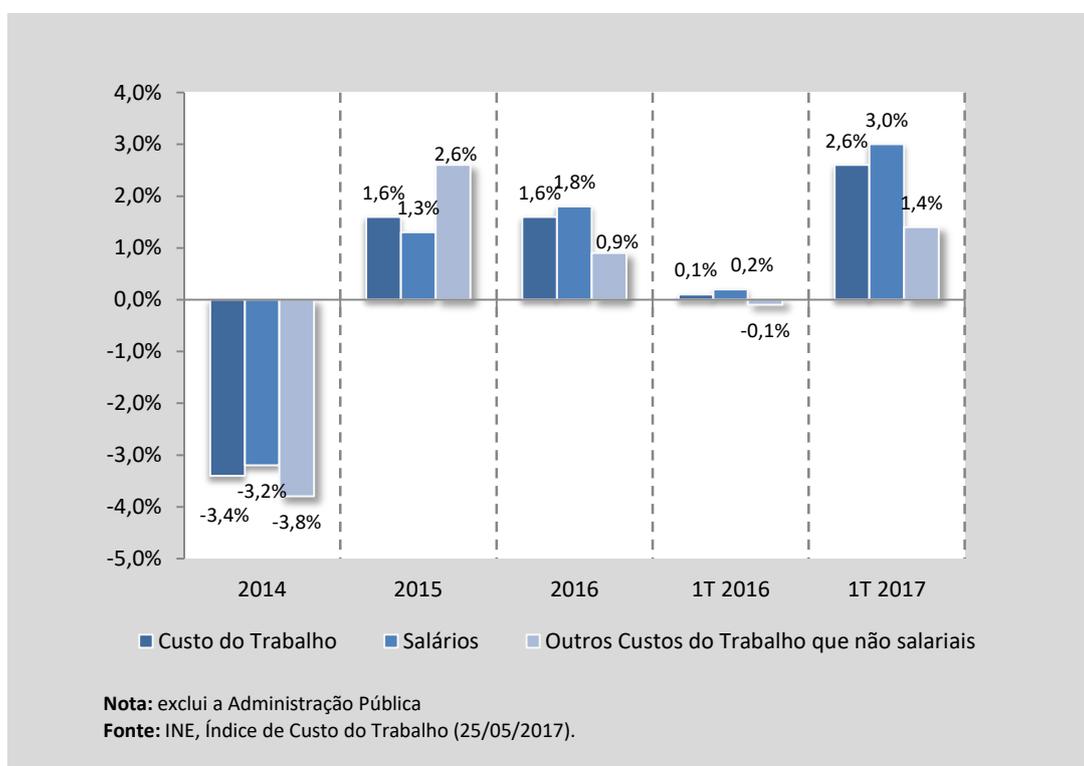


## 2.2.4. Custos do trabalho

Considerando a informação do INE relativa ao índice do Custo do Trabalho respeitante a 2016 e ao primeiro trimestre de 2016 e 2017, é possível averiguar a proporção das componentes do custo médio trimestral por trabalhador. Na ótica do empregador, o conceito respeitante ao custo do trabalho é o que se refere ao custo suportado pelo empregador pela utilização da mão-de-obra.

Podemos verificar, a partir da análise da figura seguinte, que o Custo do Trabalho (que exclui a Administração Pública) teve uma subida anual de 1,6% em 2015 e de 1,6% em 2016, sendo que os salários são a componente mais dinâmica do índice e aquela que mais fez impulsionar o custo do trabalho. Já no primeiro trimestre de 2017, o custo do trabalho registou um acréscimo de 2,6%, que compara com um aumento de 0,1% no período homólogo do ano anterior.

**Figura 14. Componentes do Índice do Custo de Trabalho no setor empresarial**



Quanto ao peso das diferentes componentes do custo médio por trabalhador, compararam-se, com base nos dados do Índice do Custo do Trabalho do INE, os primeiros trimestres de 2014, 2015, 2016 e 2017.

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

O peso do salário base varia entre os 41,7% nas Atividades Financeiras e de Seguros e os 70,9% na Educação (componente privada), sendo que a média das secções B a S privadas se situou nos 59,6%, sem alterações significativas ao longo do período.

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) representam, em média, 18,8% para as seções B a S, sendo que o seu mínimo se verifica nas Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas (16,75%) e o máximo nas Atividades Financeiras e de Seguros (21,41%).

Comparando o peso relativo dos prémios e subsídios regulares e irregulares, verifica-se que os prémios regulares representam a maior parcela desta componente, representando, em média 19,2% do custo médio por trabalhador nas seções 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) nunca ultrapassam os 1,9%.

Finalmente, os pagamentos em géneros (que comportam produtos da empresa, viaturas da empresa e outros como o pagamento de faturas de telefone, livros, telemóveis ou habitação) constituem apenas 0,3% do custo médio por trabalhador. É no Alojamento, restauração e similares que esta rubrica tem mais impacto (0,68%), tendo aumentado um pouco no primeiro trimestre de 2017 face aos períodos homólogos anteriores.

**Tabela 14. Proporção das componentes do custo médio por trabalhador (2016)**

Seção CAE-Rev.3	Salário base				Prêmio e subsídios regulares				Prêmios e subsídios regulares e irregulares				Pagamentos em gêneros				Pagamento por trabalho extraordinário				Encargos legais a cargo da entidade patronal				Encargos convencionais, contratuais e facultativos				Indemnização por despedimento				Total			
	T1_14	T1_15	T1_16	T1_17	T1_14	T1_15	T1_16	T1_17	T1_14	T1_15	T1_16	T1_17	T1_14	T1_15	T1_16	T1_17	T1_14	T1_15	T1_16	T1_17	T1_14	T1_15	T1_16	T1_17	T1_14	T1_15	T1_16	T1_17	T1_14	T1_15	T1_16	T1_17	T1_14	T1_15	T1_16	T1_17
B	60,38	61,35	63,16	61,49	11,08	11,65	10,83	11,64	14,29	15,56	14,57	16,13	0,03	0,05	0,12	0,06	1,09	1,06	1,39	1,64	19,55	20,15	19,98	19,89	0,91	0,65	0,76	0,69	3,75	1,17	0,02	0,11	100,00	100,00	100,00	100,00
C	62,58	62,55	62,39	62,40	11,04	10,96	11,48	11,61	15,64	15,54	15,99	15,71	0,25	0,22	0,19	0,17	0,75	1,23	1,39	1,53	19,29	19,26	19,01	19,03	0,80	0,90	0,85	0,85	0,70	0,31	0,18	0,31	100,00	100,00	100,00	100,00
D	44,95	44,96	43,74	43,64	17,26	18,13	19,02	19,59	32,19	33,45	34,22	34,73	0,74	0,78	0,49	0,49	1,53	0,50	1,80	1,34	19,20	18,88	18,55	18,56	1,39	1,42	1,18	1,22	0,00	0,00	0,02	0,01	100,00	100,00	100,00	100,00
E	60,01	59,79	60,15	60,39	13,36	13,09	13,44	14,03	17,88	17,76	17,51	17,35	0,26	0,33	0,29	0,29	1,07	1,46	1,66	1,50	19,02	18,96	18,82	18,80	1,66	1,54	1,54	1,64	0,10	0,17	0,03	0,04	100,00	100,00	100,00	100,00
F	61,91	60,49	60,01	59,73	12,07	12,48	13,52	13,60	16,58	17,90	18,36	18,74	0,09	0,14	0,15	0,18	0,56	0,91	1,17	1,15	20,15	19,71	19,41	19,39	0,29	0,44	0,43	0,41	0,42	0,42	0,47	0,40	100,00	100,00	100,00	100,00
G	58,77	58,19	58,85	59,54	12,96	13,93	13,37	13,47	20,15	21,05	20,86	20,07	0,15	0,12	0,21	0,20	0,38	0,50	0,58	0,60	18,93	18,82	18,37	18,54	0,74	0,82	0,83	0,68	0,87	0,50	0,28	0,36	100,00	100,00	100,00	100,00
H	51,65	50,50	50,03	49,76	19,32	19,52	20,87	21,71	25,32	26,19	27,06	27,08	0,20	0,15	0,15	0,12	1,83	2,05	2,40	2,38	18,90	18,82	18,41	18,53	1,98	2,19	1,85	1,93	0,12	0,10	0,10	0,21	100,00	100,00	100,00	100,00
I	66,38	65,61	65,80	65,23	6,81	7,02	7,06	6,87	12,96	13,83	13,57	13,50	0,63	0,61	0,69	0,79	0,19	0,22	0,46	0,36	19,58	19,44	19,22	19,13	0,20	0,22	0,22	0,21	0,07	0,07	0,05	0,79	100,00	100,00	100,00	100,00
J	59,47	59,07	60,05	60,06	12,57	13,04	13,73	13,84	19,44	20,38	19,83	19,85	0,15	0,19	0,23	0,18	0,62	0,32	0,51	0,58	18,59	18,63	18,11	18,05	1,11	1,05	0,96	1,00	0,60	0,36	0,31	0,27	100,00	100,00	100,00	100,00
K	42,05	42,54	41,62	40,62	18,40	17,86	19,63	19,07	35,00	34,99	36,03	36,34	0,41	0,36	0,33	0,30	0,04	0,08	0,07	0,08	20,70	20,75	20,56	21,41	1,29	1,24	1,37	1,19	0,50	0,04	0,03	0,05	100,00	100,00	100,00	100,00
L	62,80	62,88	63,00	62,42	9,16	8,71	9,91	10,89	17,73	17,28	16,60	17,93	0,27	0,18	0,11	0,12	0,09	0,06	0,29	0,10	18,14	18,56	18,46	18,38	0,93	0,96	0,98	0,95	0,03	0,09	0,56	0,10	100,00	100,00	100,00	100,00
M	62,11	62,25	62,48	62,09	10,26	11,08	11,01	11,38	17,68	17,77	17,47	18,11	0,34	0,38	0,38	0,32	0,23	0,23	0,30	0,39	18,19	18,32	17,99	18,07	0,85	0,81	1,08	0,88	0,60	0,24	0,30	0,14	100,00	100,00	100,00	100,00
N	58,81	57,43	58,06	57,92	13,17	14,23	14,04	14,57	19,70	21,08	20,33	20,91	0,08	0,12	0,19	0,19	1,41	1,74	1,77	1,58	19,16	18,74	18,84	18,67	0,43	0,45	0,50	0,54	0,42	0,44	0,32	0,19	100,00	100,00	100,00	100,00
P Privada	70,60	71,52	70,87	70,94	5,54	5,36	5,68	5,56	9,87	9,31	9,73	9,88	0,29	0,24	0,34	0,31	0,09	0,06	0,16	0,12	18,19	18,57	18,55	18,54	0,12	0,11	0,13	0,12	0,84	0,19	0,22	0,09	100,00	100,00	100,00	100,00
Q Privada	65,85	65,38	65,85	66,28	9,61	9,95	10,84	10,55	13,94	14,19	14,13	13,72	0,41	0,32	0,35	0,36	0,47	0,55	0,67	0,56	18,88	18,62	18,49	18,58	0,41	0,36	0,48	0,47	0,05	0,58	0,04	0,02	100,00	100,00	100,00	100,00
R	68,67	66,81	66,57	66,65	7,70	8,54	8,27	8,50	13,21	15,02	15,19	15,47	0,11	0,19	0,17	0,19	0,16	0,17	0,21	0,22	17,07	17,31	17,21	16,75	0,40	0,43	0,42	0,42	0,39	0,07	0,23	0,31	100,00	100,00	100,00	100,00
S	63,88	64,21	64,71	64,57	11,01	10,23	10,33	10,54	15,69	15,51	15,46	15,89	0,44	0,31	0,46	0,58	0,70	0,22	0,22	0,20	18,60	18,43	18,17	18,14	0,54	0,57	0,69	0,56	0,14	0,75	0,29	0,06	100,00	100,00	100,00	100,00
B S Privada	57,00	56,63	56,72	56,47	13,44	13,69	14,25	14,40	21,26	21,77	21,88	21,98	0,26	0,25	0,24	0,23	0,65	0,81	1,00	1,00	19,36	19,29	18,99	19,16	0,92	0,98	0,96	0,91	0,54	0,27	0,20	0,24	100,00	100,00	100,00	100,00

Fonte: INE, Índice do Custo do Trabalho (25/05/2017)

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

### 2.3. Produtividade e competitividade

---

Importa notar que desde o 4º Relatório de Acompanhamento do Acordo sobre a Retribuição Mínima Mensal Garantida, divulgado em maio de 2017, não foram publicados novos dados para a atualização dos indicadores apresentados nesta secção, com a exceção das Previsões de Primavera da Comissão Europeia.

No entanto, importa sublinhar que, nas recomendações específicas que dirigiu a Portugal<sup>19</sup> em maio de 2017<sup>20</sup>, a Comissão Europeia recomendou ao Governo português que, juntamente com os parceiros sociais, assegure que a evolução do salário mínimo não prejudica o emprego dos trabalhadores menos qualificados. Esta recomendação configura uma alteração relevante por comparação com a redação das recomendações da Comissão para 2016, sinalizando que a instituição europeia já não considera que os aumentos da RMMG põem em risco a competitividade do país.

No período analisado (2008-2018), pode observar-se um crescimento das remunerações a um ritmo superior ao da produtividade até 2010. A crise económica e financeira, assim como as medidas do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF), fizeram alterar a tendência anterior e as remunerações tiveram variações negativas e muito abaixo da produtividade. As previsões de Primavera da Comissão Europeia (maio 2017) indicam uma nova inflexão da tendência anterior com os salários a crescer acima da produtividade no triénio entre 2016 e 2018. De acordo com a mesma fonte, a produtividade deverá aumentar, em 2017 e 2018,.

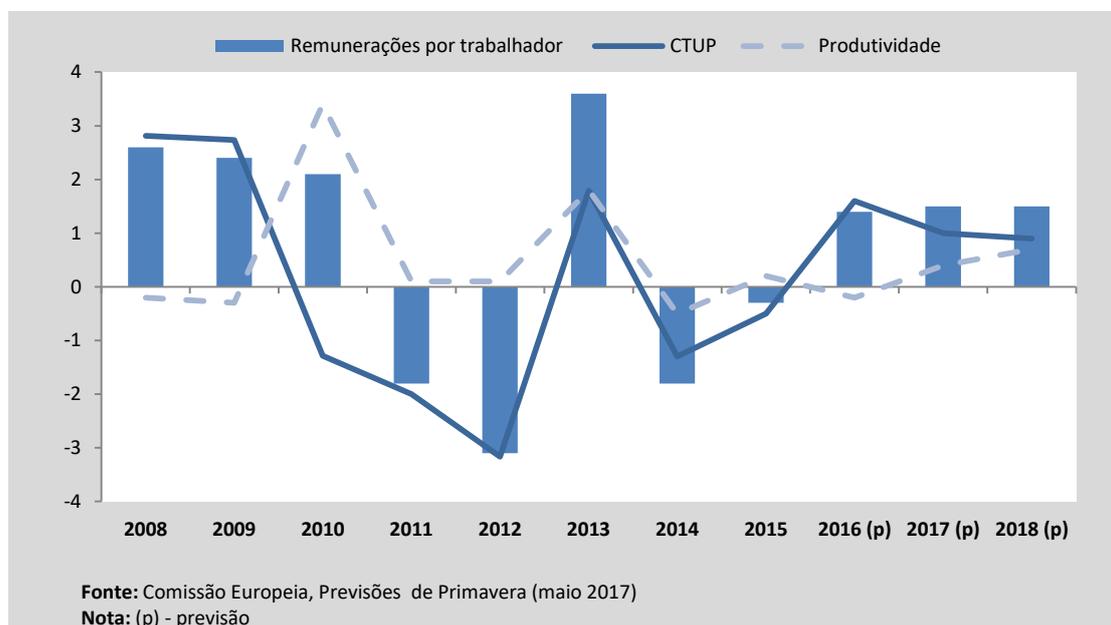
A competitividade, medida pelos custos unitários por unidade produzida (CTUP), atingiu um mínimo de dez anos em 2012, mas, a partir de 2014, iniciou uma tendência de subida que deve estabilizar em 2017 e 2018. Os ganhos de competitividade que se verificaram no período da crise deveram-se, sobretudo, à evolução comedida, ou mesmo negativa, das remunerações por trabalhador – muito abaixo do modesto desempenho da produtividade nacional.

---

<sup>19</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations\\_-\\_portugal-pt.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_-_portugal-pt.pdf)

<sup>20</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations\\_-\\_portugal.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2017-european-semester-country-specific-recommendations-commission-recommendations_-_portugal.pdf)

**Figura 15. Evolução dos Custos Unitários por unidade produzida, Remunerações e Produtividade (taxas de variação homólogas, %)**



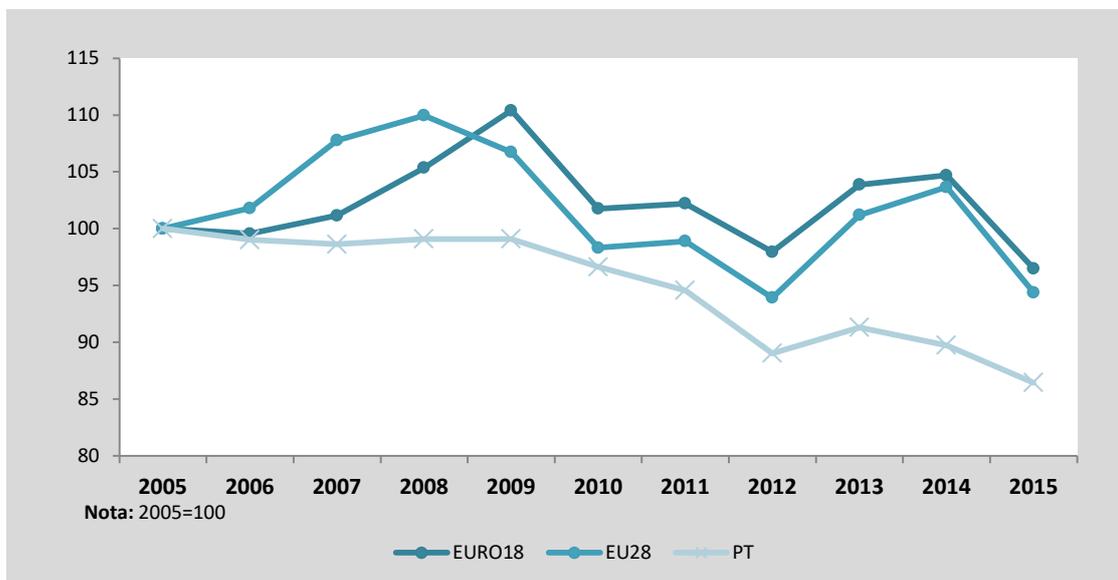
Com efeito, nos últimos anos, sobretudo na sequência da crise económica e internacional, na maior parte dos países, o crescimento dos salários ficou aquém do crescimento da produtividade do trabalho, levando a uma acentuada quebra do peso das remunerações no PIB – uma tendência muito evidente no caso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

Portugal registou, de uma forma generalizada, entre 2005 e 2012, ganhos de competitividade externa (taxa de câmbio efetiva real) em relação aos países mais industrializados, tanto em relação aos parceiros europeus, como relativamente 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 2005, deteriorou-se a posição externa portuguesa face aos parceiros europeus e, de forma mais pronunciada, face aos países mais industrializados. Em 2014, retomou-se, a tendência dos anos anteriores a 2013, com a competitividade externa a melhorar.

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

Figura 16. Índice da Taxa de câmbio efetiva real de Portugal versus Área do Euro (EURO18), versus UE28



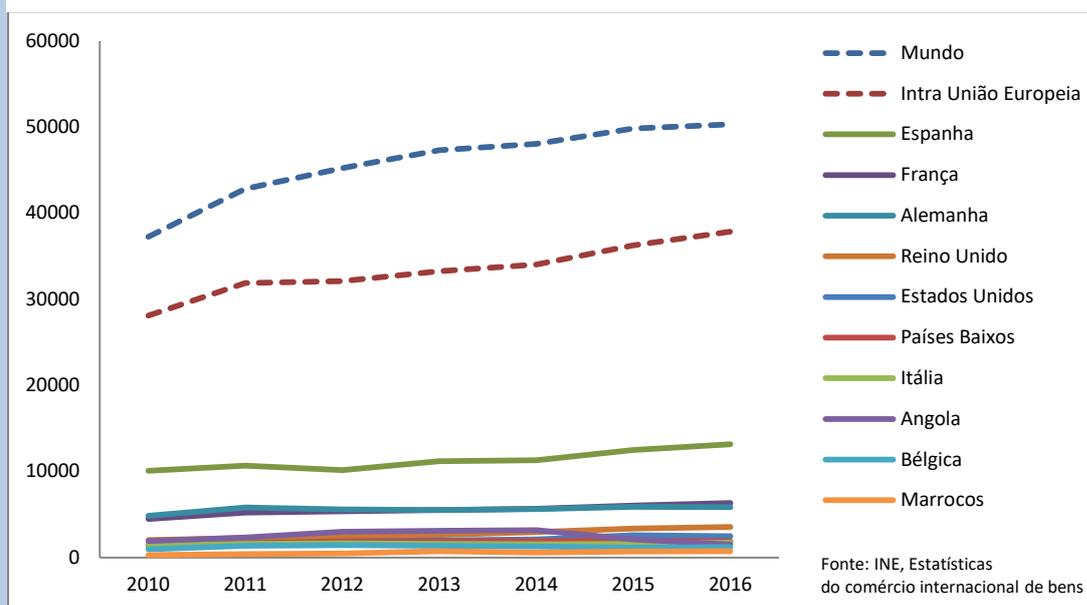
### Caixa 2 - Exportações e sectores exportadores

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

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

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

Figura 17. Exportações portuguesas de bens (milhões de euros) por Local de destino



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

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

**Tabela 15. Exportações de mercadorias portuguesas por Grupos de Produtos (2011-2016) ordenados por ordem decrescente do seu peso relativo em 2015 - Variação homóloga e contributos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fonte: INE - Contas Nacionais Base 2011

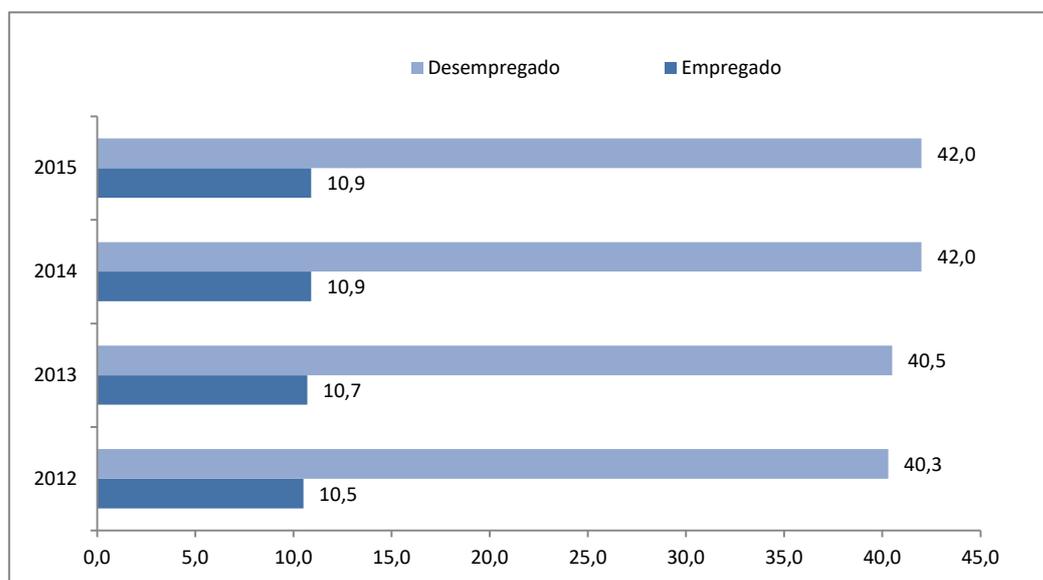
## 2.4. RMMG, Pobreza, Baixos Salários e Desemprego

Os resultados definitivos do Inquérito às Condições de Vida e Rendimento (EU-SILC, maio de 2017) indicam que existiam em Portugal, em 2016, cerca de 2 595 milhares de pessoas em risco de pobreza ou exclusão social<sup>21</sup>. Em termos relativos, cerca de 25,1% da população encontrava-se nessa situação, o que representa uma diminuição de cerca e 1,5 p.p. face à taxa de risco de pobreza ou exclusão social registada no ano anterior.

De acordo com a mesma fonte, em 2015, 19,0% da população encontrava-se em risco de pobreza monetária<sup>22</sup>, com a pobreza a afetar sobretudo menores de 18 anos (22,4%), mulheres (19,6%) e pessoas desempregadas (42,0%).

Comparando a taxa de risco de pobreza após transferências sociais (EU-SILC) das pessoas empregadas face às desempregadas conseguimos observar uma diferença de cerca de 30 p.p. De facto, 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 estão ainda mais expostos 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 18. Taxa de risco de pobreza após transferências sociais, segundo a condição perante o trabalho, Portugal (2012-2015)**



Fonte: INE, EU-SILC, 2016.

Refira-se que a análise sobre trabalhadores pobres e trabalhadores de baixos salários é complementar, podendo não ser trabalhador pobre mas trabalhador com baixo salário (ou o inverso): a linha 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 peso diferente aos membros do agregado consoan-

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> 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.

te as suas características); o limiar de baixo salário é convencionado em 2/3 da mediana do ganho de trabalhadores a tempo completo e com remuneração completa.

A OCDE<sup>23</sup> considera que a existência de um salário mínimo pode ajudar nas políticas de combate à pobreza e que o salário mínimo é uma das ferramentas mais diretas que um governo tem para influenciar os níveis salariais, principalmente nos trabalhadores que estão em piores condições negociais. Como já foi indicado anteriormente, a Comissão Europeia enunciou nas Recomendações específicas a Portugal 2017 que "(...) os aumentos do salário mínimo contribuem para reduzir a elevada pobreza entre trabalhadores e podem ter um impacto positivo na procura agregada."

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 (EU SILC), 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-nos por isso uma visão mais clara 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. Através dos mais recentes dados do EU- SILC (2017), podemos verificar que a taxa de risco de pobreza ou exclusão social atingia os 27,5% da população em 2013, tendo descido para 26,6% em 2015.

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.

Os trabalhadores em risco de pobreza, ou seja, a taxa de risco de pobreza entre a população que trabalha, não sofreram grandes alterações ao longo do período em análise, mantendo-se na ordem dos 10%. No entanto, a taxa de trabalhadores com baixos salários (trabalhadores com ganho abaixo de dois terços do salário mediano) diminuiu cerca de 4 p.p. entre 2009 e 2015.

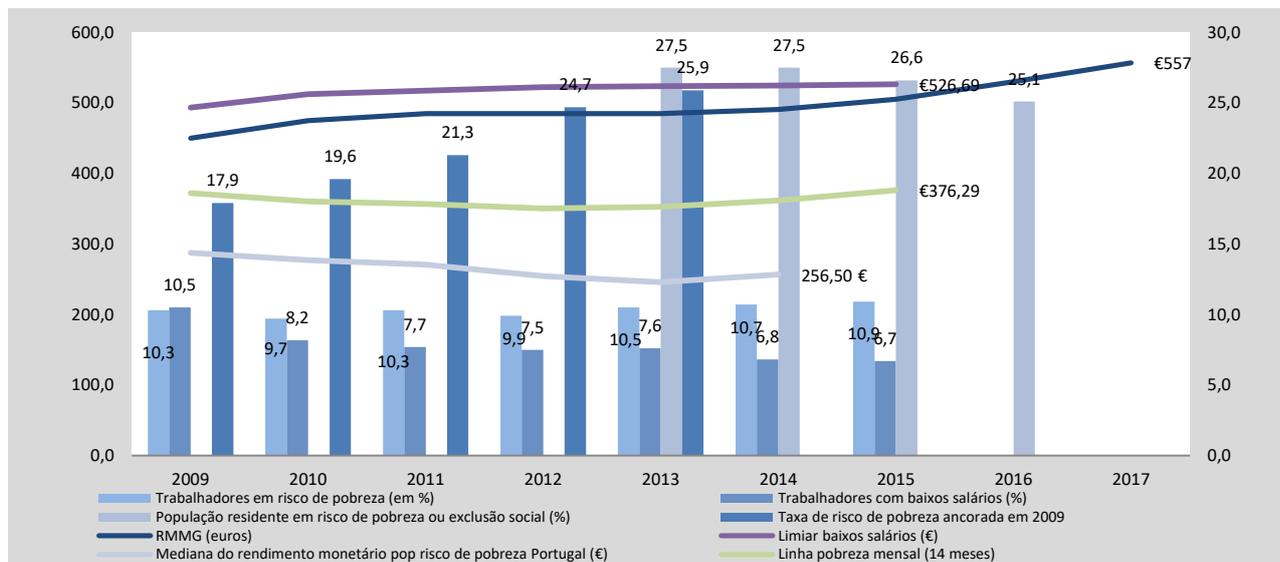
Analisando a evolução do limiar de baixos salários ao longo do tempo, verifica-se que se fixou acima do valor da RMMG até 2015. Verifica-se ainda que a linha de pobreza representa entre os 83% a 72% da RMMG ao longo do período em análise, tendo esse hiato sido maior entre 2011 e 2014. Muito embora a 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 sustentar a tese de que o aumento da RMMG constitui um importante mecanismo no âmbito 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 observado anteriormente: a linha de pobreza representa 60% do salário mediano e este, tal como os restantes salários da economia, não parecem ser muito afetados pelas subidas da RMMG.

---

<sup>23</sup> OECD 2015, Minimum wages after the crisis: Making them pay.

**Figura 19. Trabalhadores em risco de pobreza, Linha de pobreza e RMMG**

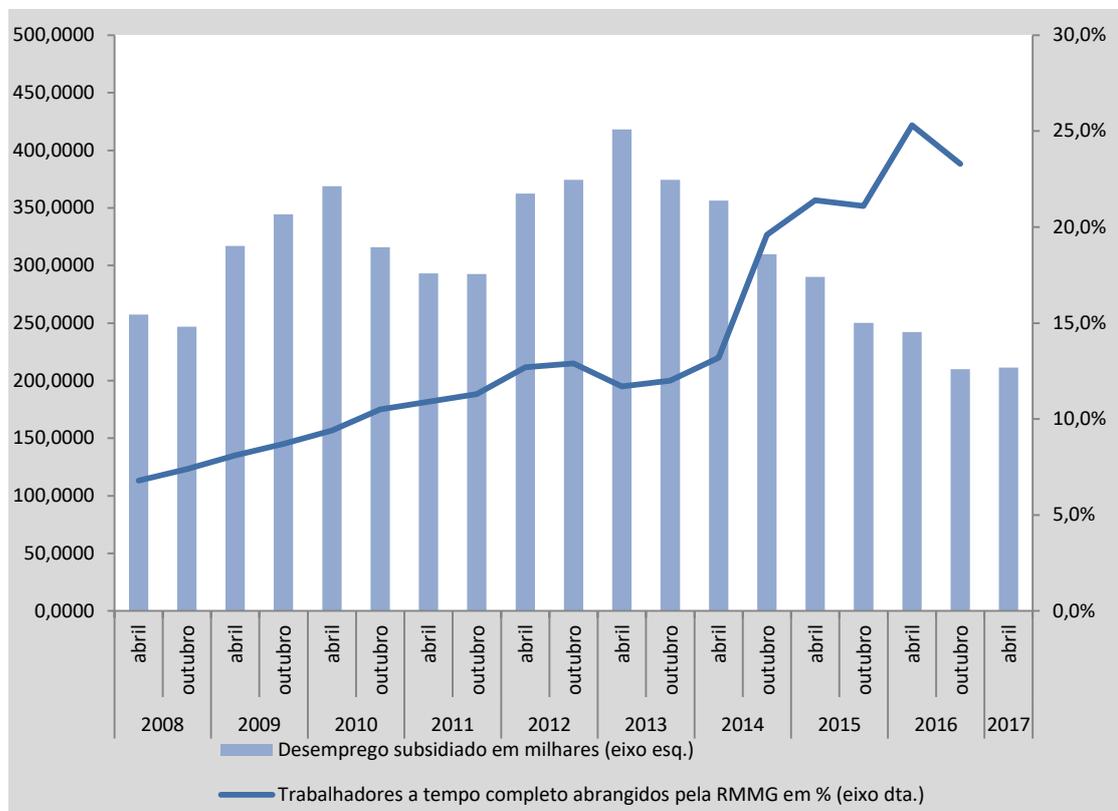


Fonte: GEP/MTSSS, INE, Eurostat, Diários da República

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

O número de trabalhadores a receber a RMMG não parece ter relação com o aumento do desemprego subsidiado. De facto, o número de trabalhadores abrangidos pela RMMG tem aumentado desde 2008, pelo efeito combinado da moderação salarial e das atualizações do valor da RMMG, mas o número de desempregados com subsidiados tem diminuído. A diminuição do volume de desemprego subsidiado decorreu, numa primeira fase, da alteração introduzida em 2013 às regras de atribuição desta prestação social contributiva e, numa segunda fase, a partir de 2015, resultou da melhoria generalizada do clima económico e da situação do mercado de trabalho.

**Figura 20. Trabalhadores por conta de outrem a tempo completo abrangidos pela RMMG (em % dos TCO a tempo completo) e Desemprego subsidiado (em milhares)**

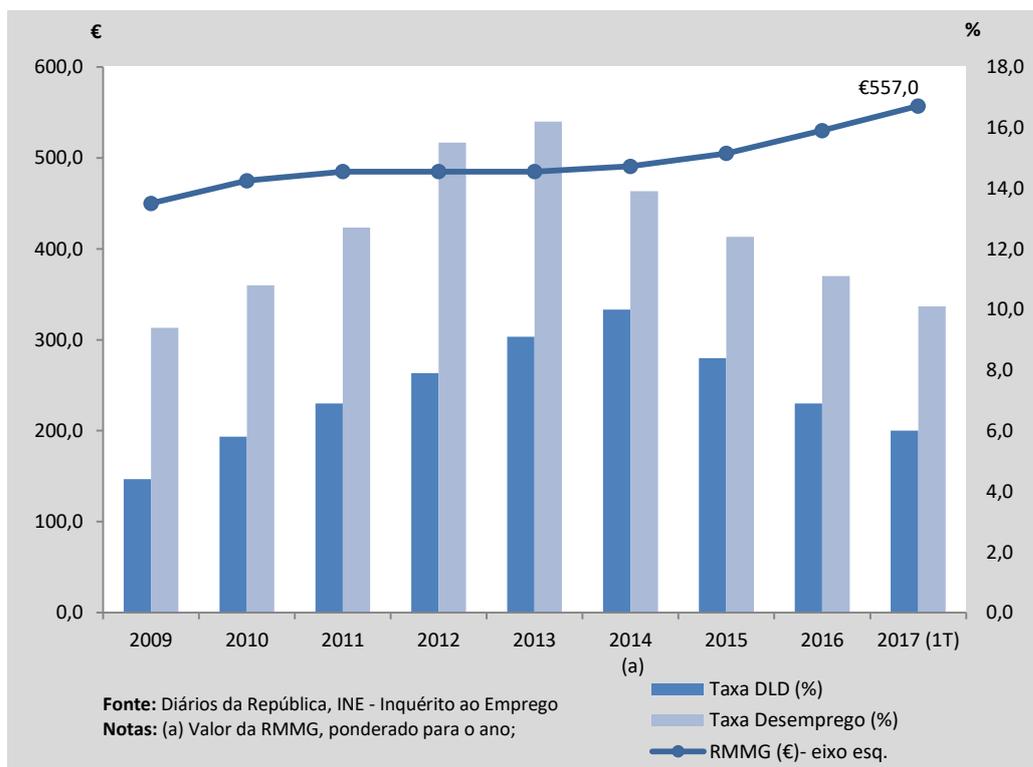


Fonte: GEP/MTSSS, Instituto de Informática, IP

Na figura seguinte, onde se pode observar a evolução da RMMG, da taxa de desemprego e da taxa de desemprego de longa duração (DLD)<sup>24</sup> para o período 2009-2017 (1.º trimestre), verifica-se que não há indícios de relação entre o aumento da RMMG e a variação da taxa de DLD. Em 2015, 2016 e no primeiro trimestre de 2017, apesar dos aumentos da RMMG, a taxa de DLD reduziu. Na verdade, a taxa de DLD parece estar mais relacionada com a taxa de desemprego total do que com valor da RMMG. A taxa de DLD parece ser mais resiliente à mudança do clima económico do que a taxa de desemprego, que parece responder mais rapidamente à mudança do ciclo. Este dado é relevante e indica que a resposta aos DLD poderá merecer políticas públicas específicas, como aliás recomenda a Comissão Europeia e a generalidade das instituições internacionais com intervenção em matéria de emprego.

<sup>24</sup> Conjunto de pessoas que se encontram em situação de desemprego há 12 e mais meses.

Figura 21. Evolução da RMMG, da Taxa de Desemprego e da Taxa de Desemprego



Utilizando os dados das Declarações de Remunerações à Segurança Social (DRSS) do Instituto de Informática da Segurança Social<sup>25</sup>, é 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. A tabela abaixo resulta da análise destes dados e considera trabalhadores por conta de outrem (TCO) com vínculo contratual com empresas com estabelecimento no Continente e com remuneração base declarada.

Os dados apurados permitem observar que o rácio S90/S10<sup>26</sup> melhorou ao longo do período, diminuindo de 5,31 em outubro de 2014 para 4,84 em janeiro de 2017. Tendo em conta se verificou um aumento significativo dos S90 ao longo do tempo, a explicação para esta tendência poderá estar no movimento de aumento da RMMG. A mesma tendência é observável no S80/S20, muito embora a diminuição (de 3,93 para 3,60) seja mais moderada.

Quanto aos rácios de percentis, e à semelhança do observado relativamente ao rácio S90/S10, observa-se uma melhoria do P90/P10<sup>27</sup>, que passou de 3,08 em outubro de 2014 para 2,83 em janeiro de 2017. Uma vez que a evolução do P10 foi superior à do P90 (devido ao aumento da RMMG), esta melhoria deverá radicar no aumento da RMMG. Por outro lado, na relação P50/P10, ou seja, entre o indivíduo na mediana e o melhor remunerado entre os 10% salários mais baixos, houve também uma melhoria do índice, resultando, identicamente, do aumento da RMMG. O facto de não ter havido alterações relevantes no rácio P90/P50 ao

<sup>25</sup> Ver capítulo 4 sobre esta fonte de informação administrativa.

<sup>26</sup> *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.

<sup>27</sup> *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.

longo do período em análise reforça a ideia de que a ligeira correção dos níveis de desigualdade da distribuição salarial observada entre outubro de 2014 e janeiro de 2017 resulta, em grande medida, das atualizações da RMMG, já que esta correção ocorreu fundamentalmente através de uma elevação dos rendimentos dos trabalhadores que estão na base da distribuição salarial – o que sugere que, além do potencial que apresenta do ponto de vista do combate à pobreza, a RMMG pode assumir um papel relevante na promoção de melhores níveis de igualdade salarial.

**Tabela 17. Medidas de desigualdade - shares e rácios de percentis**

	Out 2014	Out 2015	Out 2016	Jan 2017
<b>S90/S10</b>	<b>5,31</b>	<b>5,28</b>	<b>5,03</b>	<b>4,84</b>
<b>S80/S20</b>	<b>3,93</b>	<b>3,91</b>	<b>3,74</b>	<b>3,60</b>
<b>P90/P10</b>	<b>3,08</b>	<b>3,07</b>	<b>2,96</b>	<b>2,83</b>
<b>P90/P50</b>	<b>2,43</b>	<b>2,41</b>	<b>2,41</b>	<b>2,41</b>
<b>P50/P10</b>	<b>1,27</b>	<b>1,28</b>	<b>1,23</b>	<b>1,17</b>

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

### 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 (EM) da UE deveriam ter um salário mínimo. Essa declaração demonstra a importância que os salários mínimos têm, neste momento, na UE, principalmente num momento-chave de início de recuperação da Grande Recessão.

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”*<sup>28</sup>.

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

Como é conhecido, o modo de fixação e revalorização dos salários, incluindo do salário mínimo, nos diferentes EM não é uniforme, 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”*.

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

<sup>28</sup> 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.

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

Fonte: Eurofound: Statutory minimum wages in the EU 2017

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

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

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

Tabela 18. Salário mínimo mensal em euros e PPC, em alguns países da União Europeia (1)

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

Notas:

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

Fonte: Eurostat Newsrelease, minimum wages in the EU

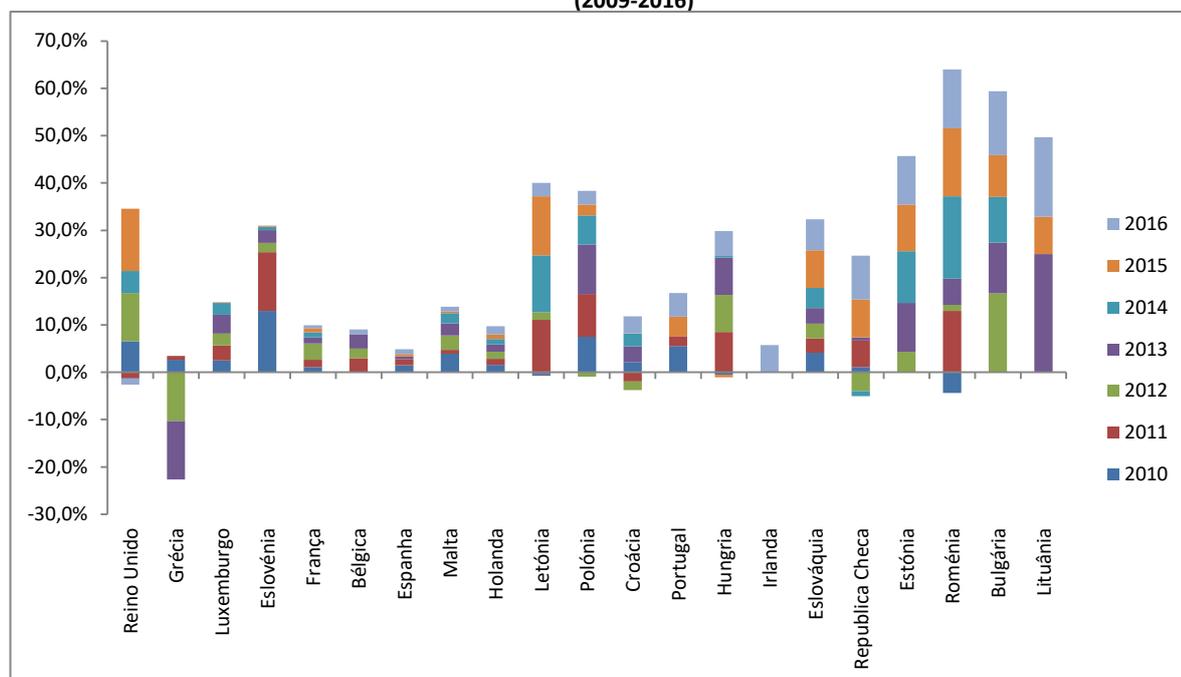
A conversão em paridades de poder de compra (PPC), corrigindo o indicador pelos diferentes níveis de preço em cada país, diminui consideravelmente as disparidades entre os salários mínimos nacionais. Considerando a conversão em PPC, o desvio entre o país com o salário mínimo mais elevado (Luxemburgo)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

Seja qual for a referência usada, Portugal encontra-se, invariavelmente, entre os países com o salário mínimo mais baixo quer da UE quer da Zona Euro. Aliás, os recentes aumentos do salário mínimo em Portu-

gal não alteram a sua posição relativa (sendo que a posição relativa dos outros países também não tem sofrido muitas alterações ordinais).

As figuras seguintes apresentam as taxas de aumento nominal e real do salário mínimo em alguns países da UE<sup>29</sup>, sendo observável que as subidas mais relevantes ocorreram na Roménia, na Bulgária e na Lituânia. A Grécia teve a maior queda do valor nominal e real do salário mínimo no período considerado.

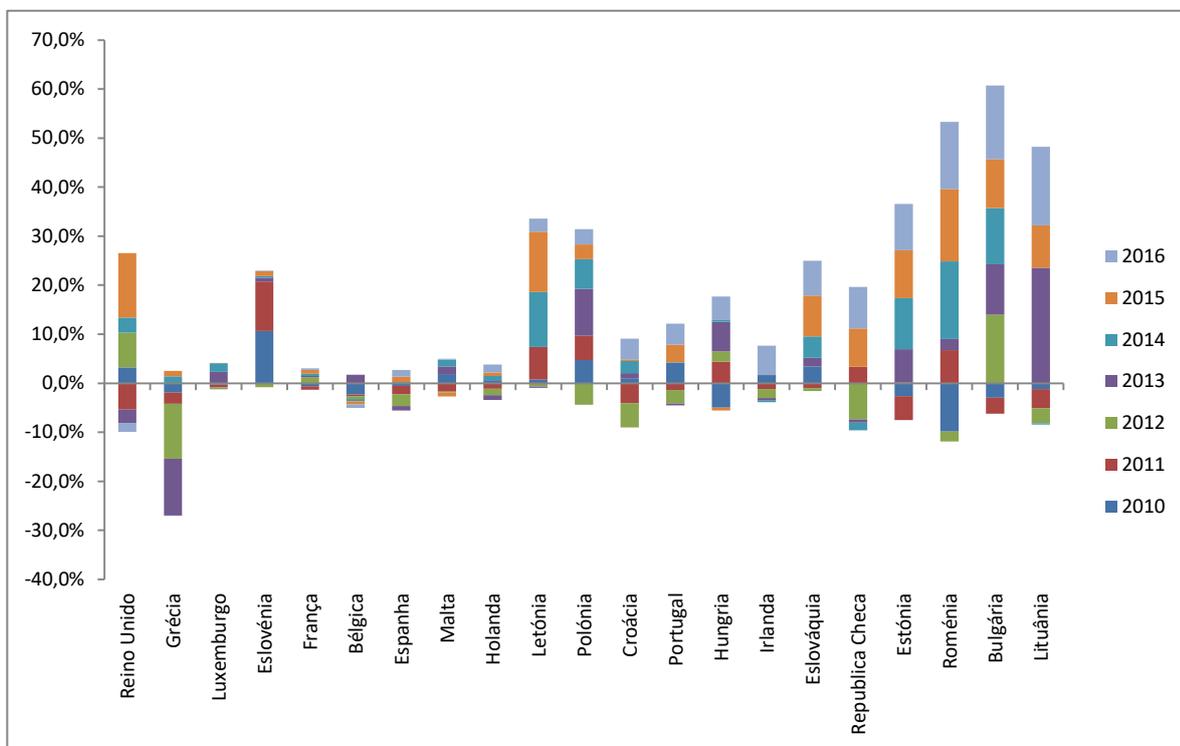
**Figura 22. Taxas de variação nominal do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário (2009-2016)**



Fonte: Eurostat

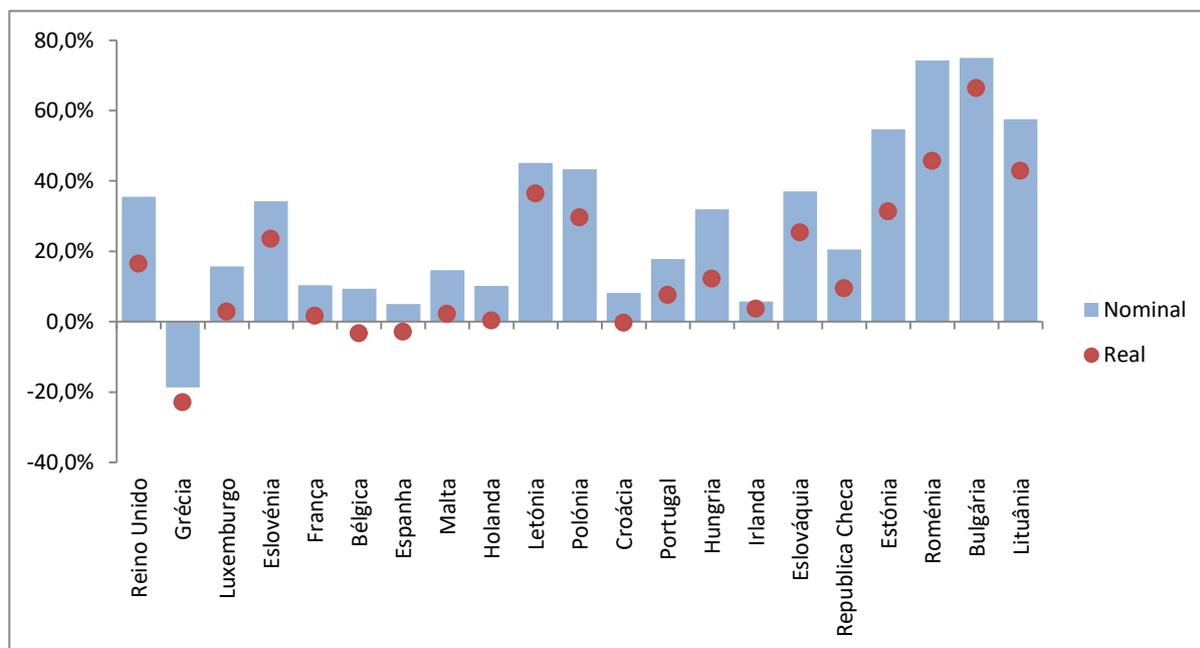
<sup>29</sup> Os países apresentados foram selecionados pela existência de dados para completar a série e pela possibilidade de comparação dos dados. Os países nos gráficos estão ordenados pela variação nominal em 2016.

**Figura 23. Taxas de variação real do salário mínimo em alguns países da UE com salário mínimo estatutário (2009-2016)**



Fonte: Eurostat

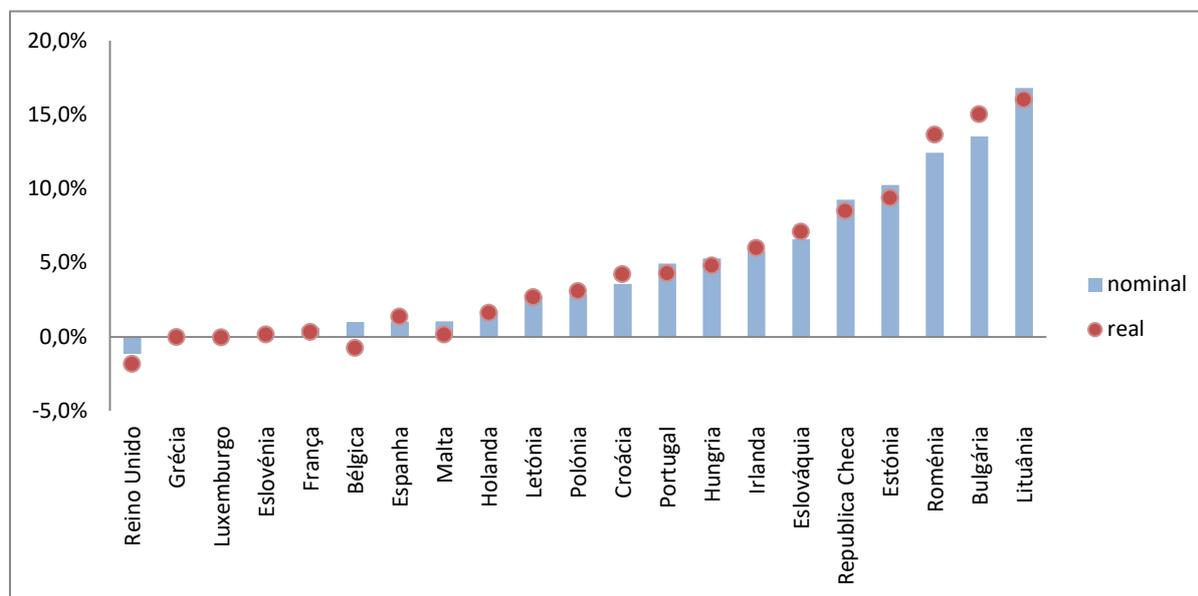
**Figura 24. Variação real e nominal acumulada dos salários mínimos nalguns países da UE (2009-2016)**



Fonte: Eurostat

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

Figura 25. Variação nominal e real dos salários mínimos em alguns países da UE (2015-2016)



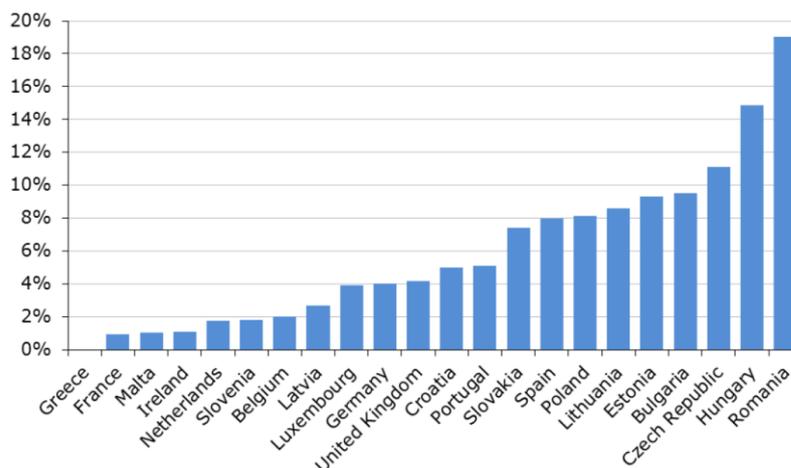
Fonte: Eurostat.

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

Nos aumentos nominais dos salários mínimos realizados no último ano, distingue-se um primeiro grupo com 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. Pode observar-se depois um grupo com aumentos entre os 3% e os 6%, onde se inclui Portugal, juntamente com o Luxemburgo, a Alemanha, o Reino Unido e a Croácia. Finalmente, há um grupo com acréscimos entre 1% e 3%, onde estão incluídas a França, a Irlanda, a Holanda e a Bélgica, entre outros. À margem destes grupos, encontra-se a Grécia, que não aumentou o seu salário mínimo.

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

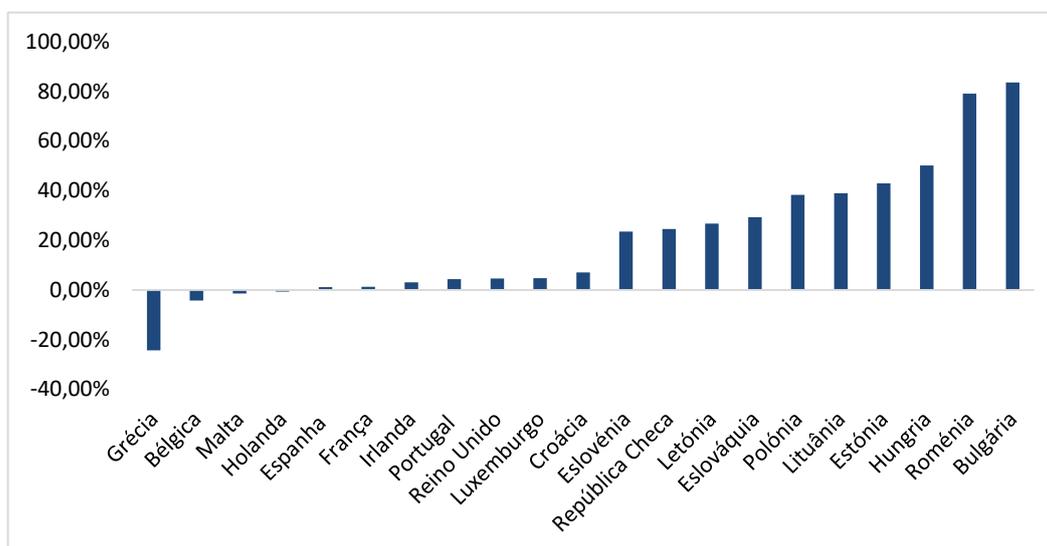
Figura 26. Aumento nominal do salário mínimo nos países da UE, em 2017



Fonte: Statutory minimum wages in the EU 2017, Eurofound<sup>30</sup>

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

Figura 27. Alteração no salário mínimo em termos reais entre 1 janeiro 2010 e 1 janeiro 2017

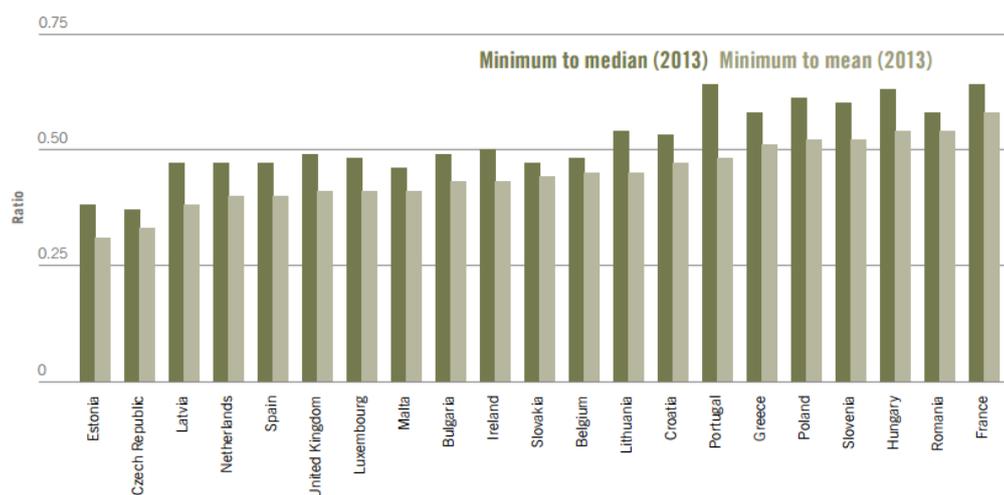


Para ajuizar o efeito de um aumento do salário mínimo sobre distribuição salarial na sua parte inferior usa-se, habitualmente, o indicador denominado “índice de Kaitz”. Este indicador relaciona o salário mínimo com a média ou mediana da distribuição salarial dos trabalhadores a tempo completo, entendendo-se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

<sup>30</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/statutory-minimum-wages-in-the-eu-2017>

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 28. Rácio salário mínimo salário mediano e médio em países da Europa



Note: Countries are ranked from lowest to highest ratio of minimum wages to mean wages.  
Source: ILO estimates based on EU-SILC data.

Assim, mesmo com um dos salários mínimos 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 2005, um valor do índice de *Kaitz* que se inseria a meio da tabela dos países europeus. O índice aumentou consistentemente desde então, atingindo, em 2014, o valor de 0,395. A ausência de um dinamismo salarial generalizado no mercado de trabalho nacional na última década aliada aos aumentos da RMMG terá contribuído para este incremento do índice de *Kaitz*.

Tabela 19. Índice de Kaitz - Proporção do Salário Mínimo no Ganho Médio e Mediano

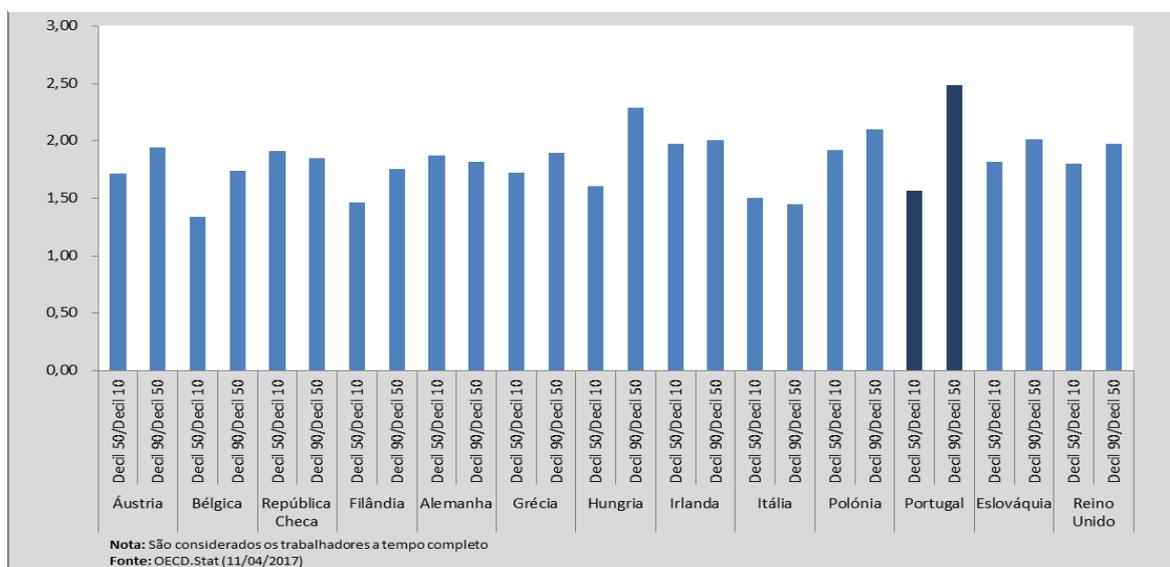
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bélgica	Média	0,44	0,43	0,43	0,44	0,44	0,43	0,43	0,43	0,44	0,42	0,42
	Mediana	0,51	0,50	0,50	0,51	0,52	0,51	0,51	0,51	0,52	0,49	0,49
Rep. Checa	Média	0,36	0,36	0,35	0,33	0,32	0,32	0,31	0,31	0,31	0,32	0,33
	Mediana	0,41	0,42	0,41	0,38	0,38	0,38	0,37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

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

Fonte: [OECD.Stat \(11/04/2017\)](#)

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

Figura 29. Dispersão Salarial (rácios entre decis) - 2014



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

Os mecanismos para a fixação dos salários mínimos são diferenciados entre os vários EM, podendo ser caracterizados através de três dimensões<sup>31</sup>:

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

<sup>31</sup> Para informação mais detalhada, consulte-se o anexo 1.

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

---

De forma a analisar a evolução dos trabalhadores a auferir a RMMG, tem-se procurado explorar diferentes fontes administrativas, 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. De facto, ainda que a informação mais recente disponível seja de carácter provisório, é a que nos permite com maior rigor conhecer os comportamentos em matéria salarial e de emprego declarado à Segurança Social no 1.º trimestre de 2017.

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

Importa notar que esta informação existe um número significativo de indivíduos com remunerações abaixo do valor da RMMG, podendo tal facto ser explicado pelas remunerações de trabalhadores a tempo parcial ou remunerações incompletas, por exemplo por motivo de doença. Além disso, como se sabe, os dados das DRSS encontram-se sujeitos a revisões, sobretudo os 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.

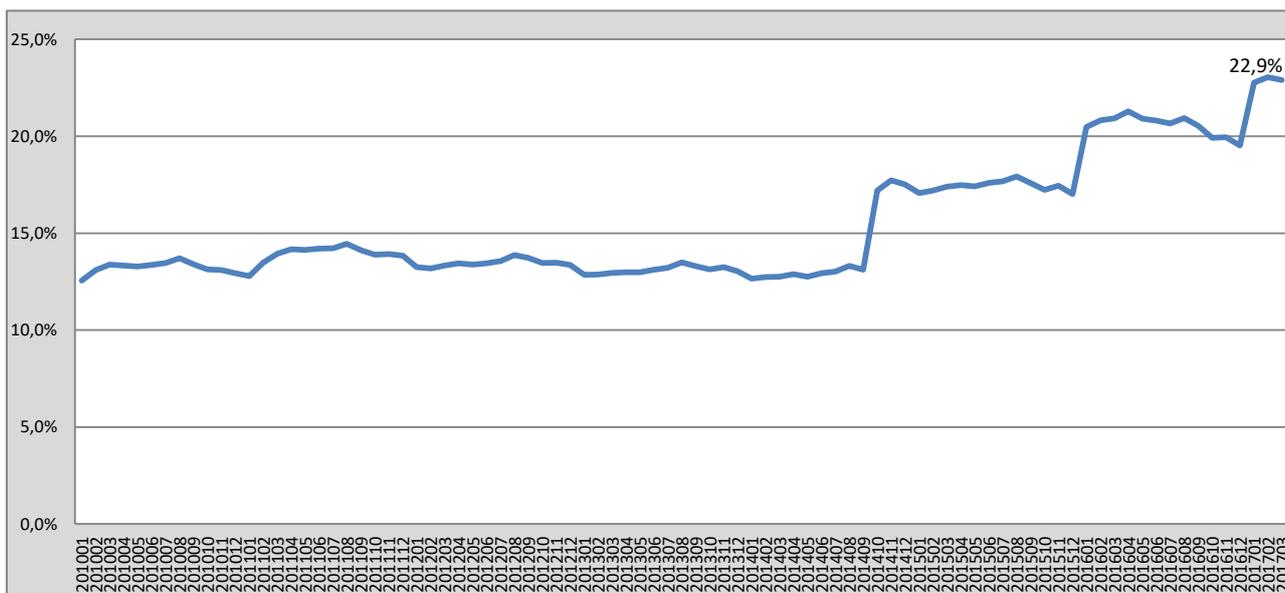
### 4.1. Emprego, massa salarial e novos contratos

---

Através dos dados mensais das DRSS, ilustrados no gráfico seguinte, podemos observar a existência de sazonalidade na evolução da percentagem de trabalhadores com RMMG no total dos trabalhadores com remunerações declaradas. Tipicamente, a proporção de trabalhadores a auferir a RMMG aumenta até aos meses de agosto, descendo depois até ao final do ano, sendo que, em 2014, esta tendência não se verificou, visto que o valor da RMMG foi aumentado para € 505 em outubro desse ano.

A análise do gráfico demonstra ainda que, como seria de esperar, o peso relativo dos indivíduos com remunerações iguais à RMMG foi aumentando com os aumentos do valor da RMMG. Assim, em janeiro de 2010, os trabalhadores com RMMG representavam 12,6% do total, proporção que variou, até Setembro de 2014, entre os 13% e os 14% e que atingiu, em 2015 e 2016, uma média de 17,4% e de 20,6%, respetivamente. Mais recentemente, em março de 2017, a proporção de trabalhadores abrangidos pela RMMG estava nos 22,9% (+2,0 p.p. em termos homólogos). Os aumentos mais significativos da proporção dos trabalhadores com RMMG no número total das remunerações declaradas ocorreram aquando das atualizações do valor da RMMG.

**Figura 30. Evolução da percentagem de indivíduos com remunerações declaradas com remuneração igual à RMMG (Continente)**

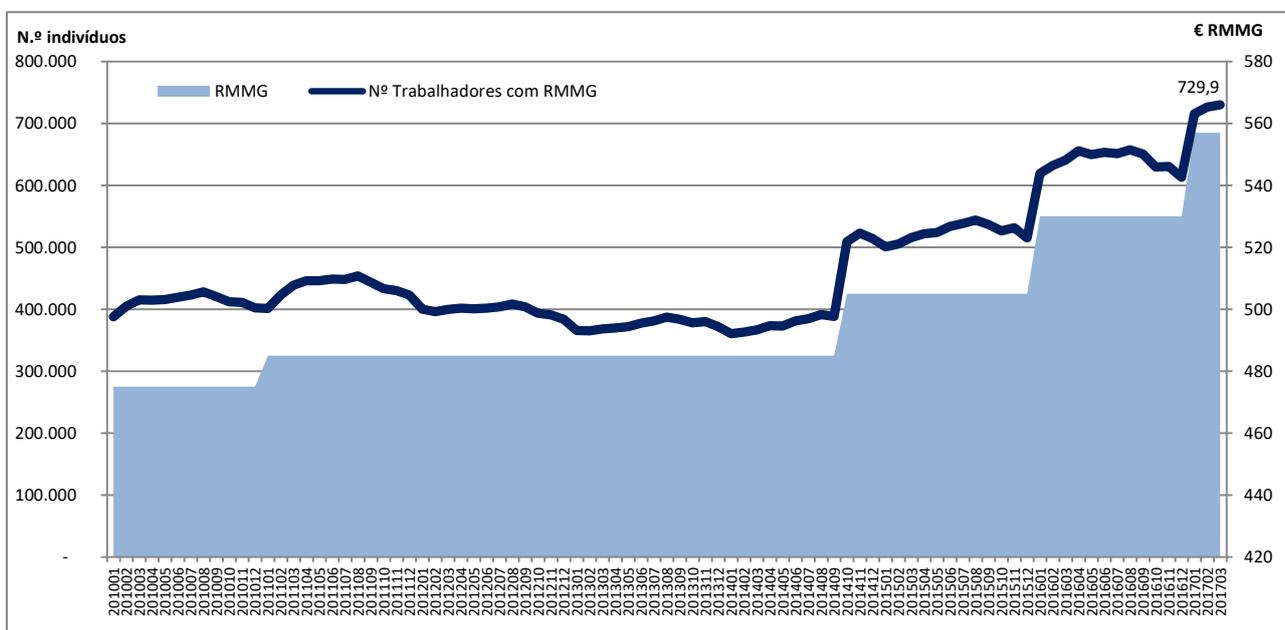


**Nota:** Dados sujeitos a alterações

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

Em termos absolutos, como mostra a figura abaixo, havia cerca de 730 mil trabalhadores abrangidos pela RMMG em março de 2017, o que representa um crescimento homólogo de 13,9% (+88,9 mil), inferior ao crescimento homólogo observado em março de 2016 (+125,5 mil; +24,4%).

**Figura 31. Evolução da RMMG e do número de trabalhadores com remuneração igual à RMMG (Continente)**



**Nota:** Dados sujeitos a revisões

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

Analisando a estrutura dos rendimentos em torno da RMMG, não se observam 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, o peso relativo dos trabalhadores com remuneração abaixo da RMMG andou à volta dos 8%, ao passo que os trabalhadores abrangidos pela RMMG representavam entre 13% e

14% do total de trabalhadores com remunerações declaradas e os trabalhadores com remunerações acima da RMMG representavam entre 78% e 79% do total.

Em outubro de 2014, com o aumento da RMMG de € 485 para € 505, o peso relativo dos 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 dos trabalhadores abrangidos para 20,6% (+3,2 p.p. face a 2015).

Finalmente, comparando o primeiro trimestre de 2017 com o período equivalente de 2016, verifica-se que a atualização da RMMG para € 557, em janeiro de 2017, resultou num aumento de 2,2 p.p. do peso relativo dos trabalhadores abrangidos pela RMMG, que se fixou nos 22,9%. Importa notar que o crescimento do volume de trabalhadores abrangidos pela RMMG resultante desta atualização foi inferior ao que resultou quer da atualização de 2016 (+3,1 p.p.) quer da atualização de outubro de 2014 (acima de 4 p.p.).

**Tabela 20. Incidência de indivíduos, por escalões de remuneração (Continente)**

Ano	RMMG €	<RMMG	=RMMG	>RMMG
2010	475	8,4%	13,2%	78,3%
2011	485	7,9%	13,9%	78,2%
2012	485	7,4%	13,5%	79,1%
2013	485	7,4%	13,1%	79,5%
2014	485/505	7,7%	14,1%	78,2%
jan a set/2014	485	7,3%	12,9%	79,8%
out a dez/2014	505	9,0%	17,5%	73,5%
2015	505	8,0%	17,4%	74,6%
2016	530	7,6%	20,6%	71,8%
jan a mar/2016	530	8,3%	20,7%	71,0%
jan a mar/2017	557	8,3%	22,9%	68,8%

**Nota:** Dados sujeitos a alterações

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

No que concerne ao peso das remunerações base dos trabalhadores com RMMG no total da massa salarial, verifica-se um movimento idêntico ao identificado na tabela anterior. Com efeito, entre janeiro de 2010 e setembro de 2014, a estrutura manteve-se estável, com o peso relativo das remunerações iguais à RMMG a rondar os 6% do total das remunerações.

A atualização da RMMG realizada em outubro de 2014 fez subir este limiar para os 7,1%, sendo que a atualização seguinte, realizada em janeiro de 2016, fez aumentar o peso relativo dos salários iguais à RMMG para cerca de 9,3% da massa salarial.

Finalmente, comparando o primeiro trimestre de 2017 com o período homólogo de 2016, verifica-se que a atualização da RMMG para € 557 em janeiro de 2017 provocou um aumento de apenas 1,4 p.p. no peso relativo das remunerações iguais ao salário mínimo na massa salarial – inferior ao aumento de 1,7 p.p. verificado aquando da atualização de 2016.

**Tabela 21. Peso relativo da remuneração base dos trabalhadores com remuneração inferior ou igual à RMMG, no total da remuneração (Continente)**

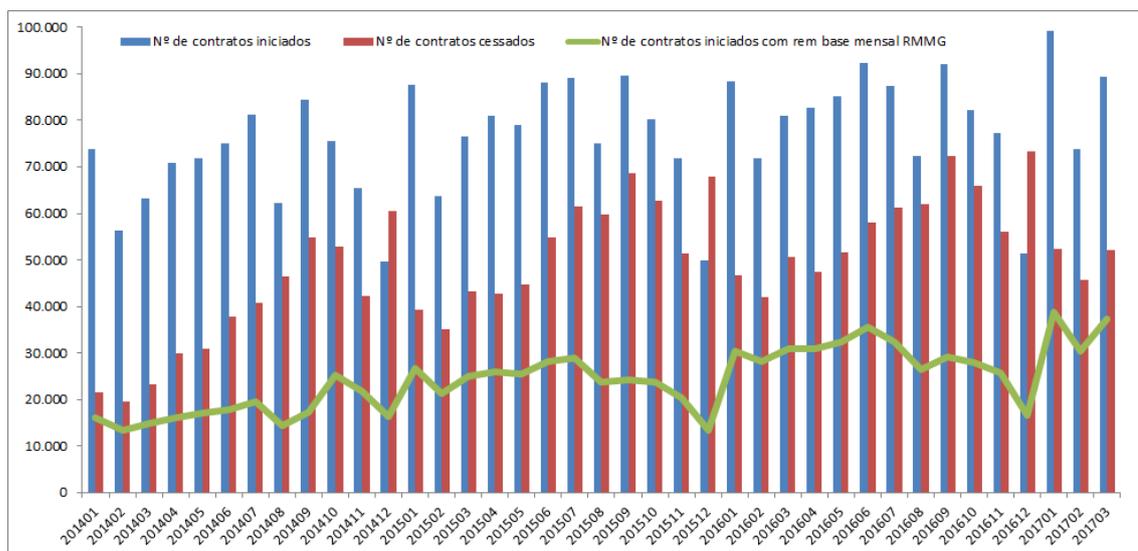
Período	< RMMG	=RMMG
2010	2,5%	5,8%
2011	2,4%	6,0%
2012	2,2%	5,8%
2013	2,1%	5,6%
2014 até set	2,2%	5,7%
2014 até dez	2,7%	7,1%
2015	2,5%	7,6%
2016	2,5%	9,3%
2016 jan a mar	2,9%	10,1%
2017 jan a mar	3,2%	11,5%

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

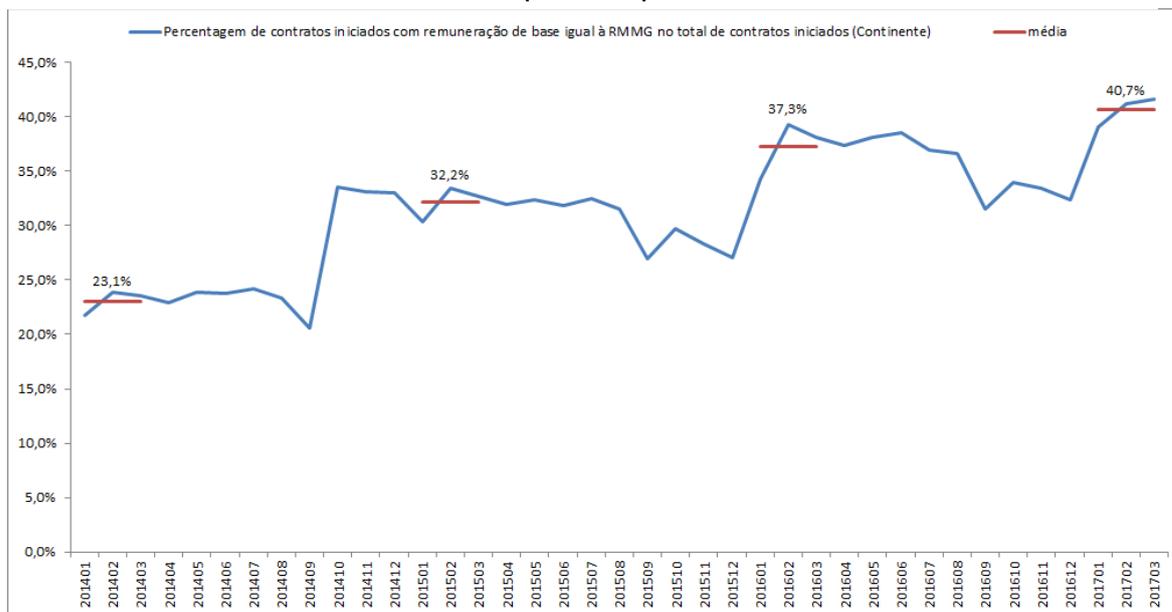


Nota: Dados sujeitos a alterações

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

No 1.º trimestre de 2017, de acordo com os dados apurados, foram iniciados cerca de 262,5 mil contratos de trabalho, o que significa um aumento de 19% face ao período homólogo de 2016. O número de contratos cessados no âmbito do FCT foi de 150 mil (+7,6% do que no 1.º trimestre de 2016). Verificou-se que 40,7% dos contratos iniciados no 1.º trimestre de 2017 tiveram remuneração base mensal igual à RMMG, o que representa um aumento de aproximadamente 3,4 p.p. face à proporção observada no 1.º trimestre de 2016.

**Figura 33. Percentagem de contratos iniciados com remuneração de base igual à RMMG no total de contratos iniciados (Continente)**

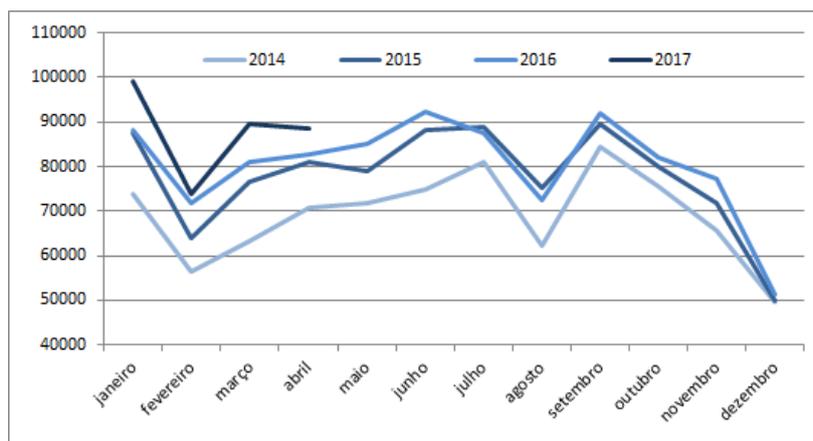


**Nota:** Dados sujeitos a alterações

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

Ainda com base nos dados do FCT, verifica-se a existência de sazonalidade nos contratos iniciados em cada ano, para o período 2014-2017, o que é consistente com as observações anteriores. Verifica-se também a tendência crescente no número de contratos iniciados em cada ano. Em 2014 e 2015, o mês com mais contratos iniciados foi setembro, com 84 510 e 89 611, respetivamente. Já em 2016, o mês com maior número de contratos iniciados foi o de junho, com 92 251, muito embora setembro tenha sido o segundo melhor mês com 91 967. Desde a criação do Fundo, comparando o 1.º trimestre de 2017 com os homólogos dos anos anteriores, nota-se um maior dinamismo no número de contratos iniciados, especialmente no mês de janeiro (99 209).

**Figura 34. Número de contratos iniciados ao longo de cada um dos anos (Continente)**



**Nota:** Dados sujeitos a alterações

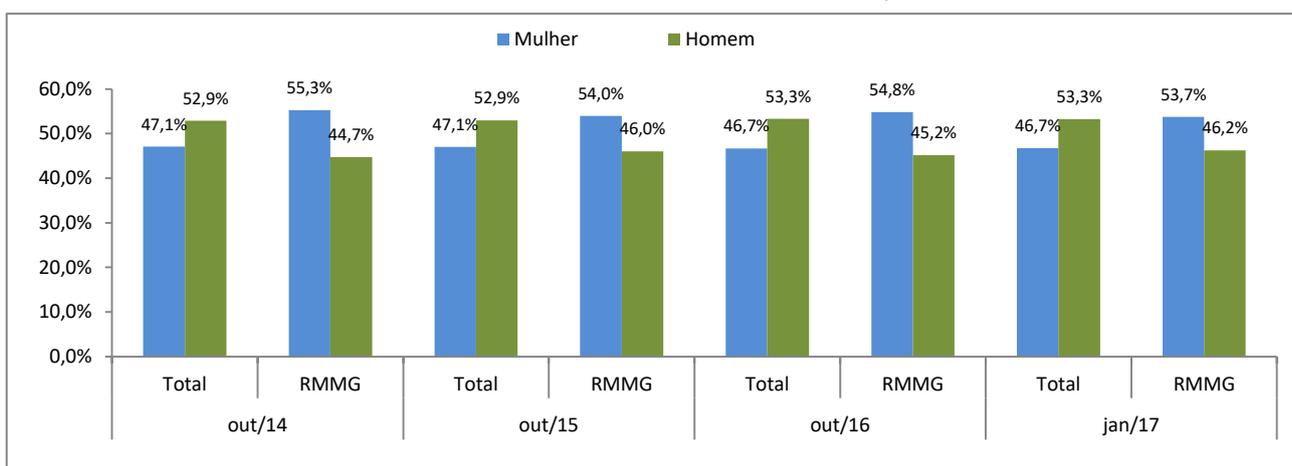
**Fonte:** Instituto de Informática, IP, Fundo de Compensação do Trabalho

## 4.2. Caracterização dos trabalhadores a auferir a RMMG

Atualizando a informação disponibilizada no anterior relatório, e com base nos dados das DRSS, apresenta-se uma caracterização sumária dos TCO e MOE abrangidos pela RMMG. Esta caracterização consiste numa análise comparada da distribuição dos trabalhadores por sexo, escalão etário, nível de habilitação, escalão de dimensão da empresa, sector de atividade e NUTII no emprego total e no escalão de remuneração equivalente à RMMG, tendo como referência os meses de outubro de 2014, 2015, e 2016 e o mês de janeiro de 2017<sup>32</sup>.

A distribuição dos trabalhadores por sexo ao longo dos períodos analisados mostra que, embora as mulheres estejam menos representadas no conjunto da economia, estão sobre representadas no escalão de rendimento correspondente à RMMG. Assim, se no total da economia as mulheres representam cerca de 47% do universo em estudo, no escalão de remuneração equivalente à RMMG a percentagem de mulheres atinge os 54%.

**Figura 35. Distribuição dos TCO e MOE por sexo (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente - out2014, out2015, out2016 e jan2017)**

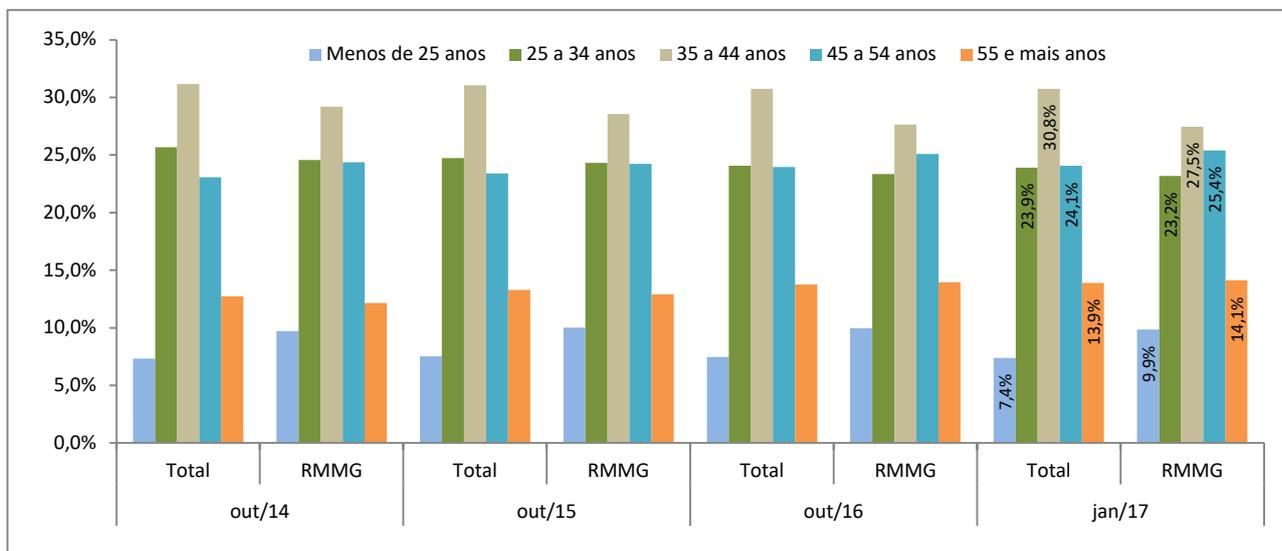


Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP

A distribuição dos trabalhadores por grupos etários não apresenta alterações significativas ao longo dos períodos analisados e, em termos globais, não há diferenças expressivas entre a distribuição total observada no emprego total e no escalão de remuneração equivalente à RMMG. Contudo, observa-se uma sobre representação dos trabalhadores mais jovens (<25 anos) no escalão de remuneração equivalente à RMMG: com efeito, os jovens representam 9,9% dos trabalhadores abrangidos pela RMMG, mas apenas 7,4% no total dos trabalhadores com remuneração declarada. Contrariamente, o grupo etário dos 35 aos 44 anos está ligeiramente menos representado no escalão de remuneração equivalente à RMMG (27,5%) do que no total do emprego (30,8%).

<sup>32</sup> A escolha do mês de outubro para tratar esta informação, permite potenciar cruzamentos com características disponíveis nos Quadros de Pessoal disponibilizados no âmbito do Relatório Único. Os dados serão atualizados em relatórios futuros, nomeadamente com a utilização de outro mês de referência relativo a 2017.

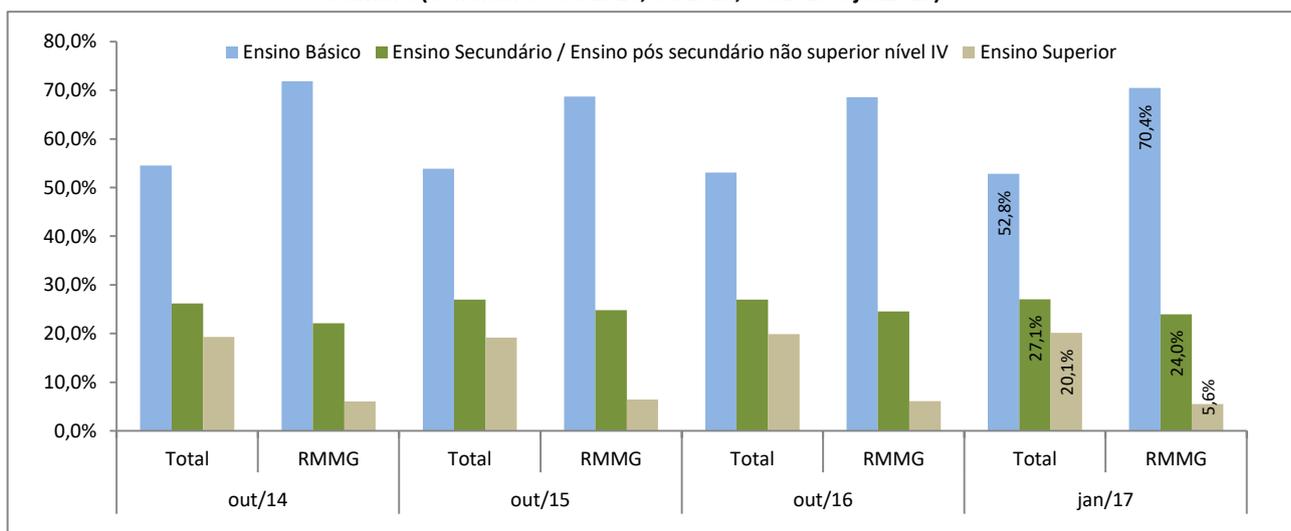
**Figura 36. Distribuição dos TCO e MOE por escalão etário (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente - out2014, out2015, out2016 e jan2017)**



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

Já quanto ao nível de escolaridade<sup>33</sup>, como esperado, verifica-se que os baixos níveis de qualificação incrementam a probabilidade de um trabalhador se inserir no escalão de rendimentos equivalente à RMMG. De facto, cerca de 70% dos trabalhadores abrangidos pela RMMG têm habilitações ao nível do Ensino Básico, sendo que este nível habilitacional representa 52,8% do emprego total. Por oposição, os trabalhadores com Ensino Superior têm um peso muito baixo no escalão de remuneração equivalente à RMMG (5,6%), sobretudo quando representam já 20,1% do emprego total.

**Figura 37. Distribuição dos TCO e MOE por nível de habilitação (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente - out2014, out2015, out2016 e jan2017)**

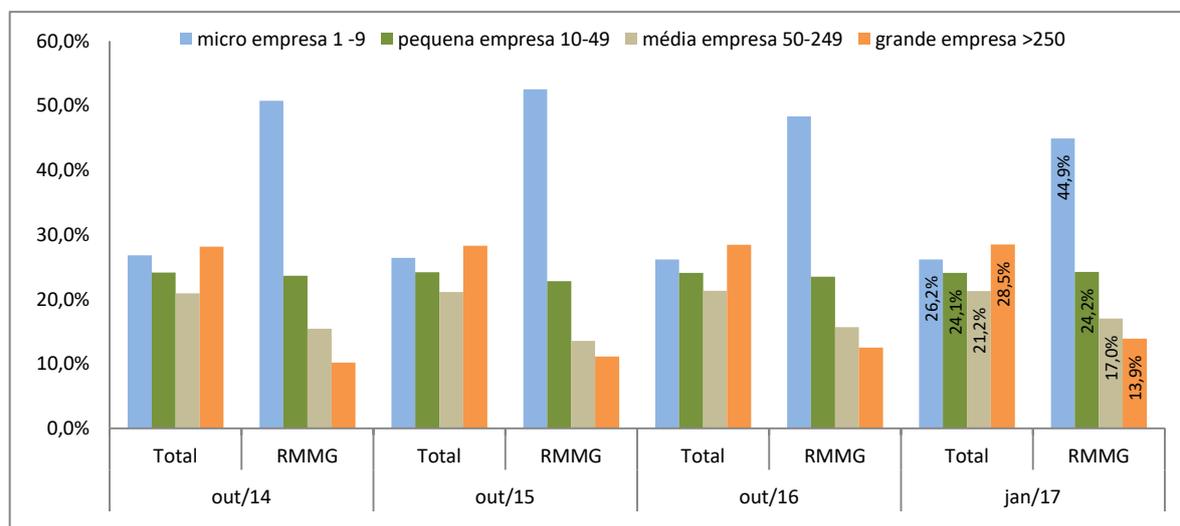


Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP

<sup>33</sup> Foram considerados apenas os trabalhadores com habilitações literárias conhecidas, que representam entre 72% (jan/2017) e 82% (out/2015) dos TCO e MOE com remunerações declaradas, em virtude de só ser possível conhecer as habilitações literárias com informação do RU até 2015.

Analisando a estrutura do emprego por escalão de dimensão das empresas, verifica-se que mais de dois terços (69,1%) dos trabalhadores abrangidos pela RMMG estão concentrados nas micro (44,9%) e pequenas empresas (24,2%). Note-se que, no emprego total, as micro e as pequenas empresas abrangem 26,2% e 24,1% dos trabalhadores, com um peso agregado de 50,3%.

**Figura 38. Distribuição dos TCO e MOE por escalão de dimensão da empresa (%) no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente - out2014, out2015, out2016 e jan2017)**



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

Pela primeira vez nos Relatórios de Acompanhamento do Acordo sobre a Retribuição Mínima Mensal Garantida, inclui-se nesta caracterização uma análise setorial (CAE Rev. 3) da distribuição dos trabalhadores no emprego total e no escalão de remuneração equivalente à RMMG<sup>34</sup>. Para facilitar a visualização dos dados, as atividades foram organizadas por ordem decrescente do peso relativo de cada setor emprego total em janeiro de 2017.

A análise efetuada permite observar- que, ao longo do período estudado, a estrutura do emprego total não se altera substancialmente, sendo que as atividades que concentram maior emprego mantiveram, genericamente, o seu peso relativo desde outubro de 2014 até janeiro de 2017.

Em janeiro de 2017, os trabalhadores abrangidos pela RMMG concentravam-se predominantemente nas Indústrias transformadoras (21,6%, num setor que representa 20,7% do emprego total), no Comércio por grosso e a retalho, na Reparação de veículos automóveis e motociclos (20,9%, num setor que representa 19,9% do emprego total), no Alojamento, restauração e similares (12,0%, num setor que representa 7,5% do emprego total), na Construção (9,1%, num setor que representa 7,2% do emprego total) e nas Atividades de saúde humana e apoio social (9,1%, num setor que representa 9,3% do emprego total).

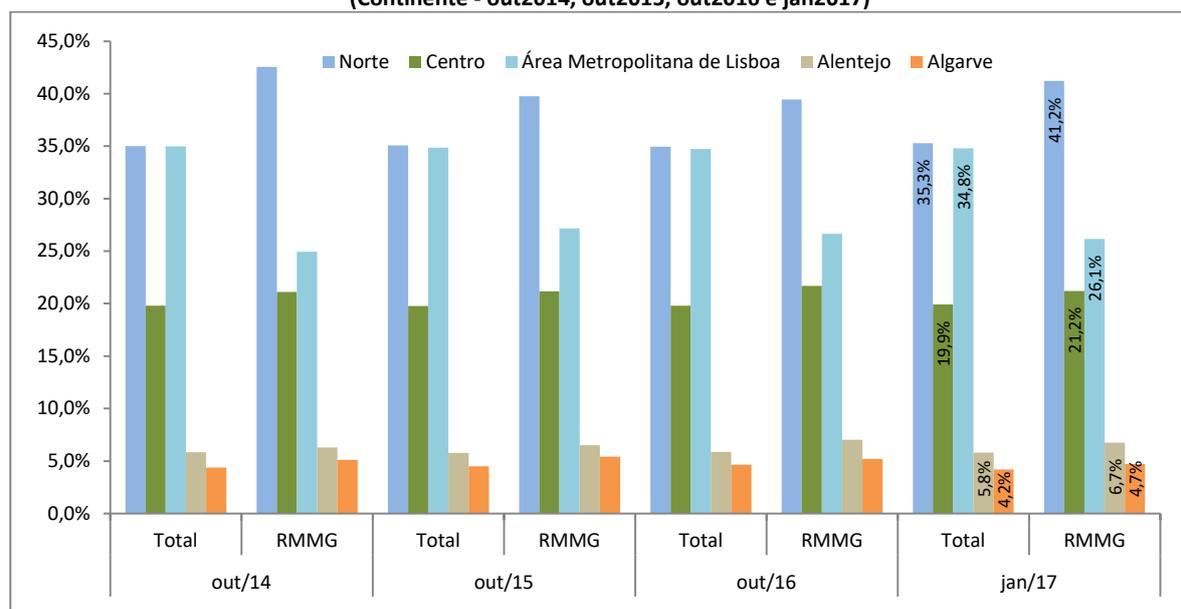
Observa-se uma sobre representação dos trabalhadores abrangidos pela RMMG no setor da Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca, sendo que, no emprego total, estas atividades abrangem cerca de 2,4% dos trabalhadores (jan/2017), ao passo que, no escalão de remuneração equivalente à RMMG, abrangem 3,7% dos trabalhadores (jan/2017). Do mesmo modo, a proporção de trabalhadores inseridos nos setores do Alojamento, restauração e similares, das Atividades imobiliárias, da Construção e das Outras

<sup>34</sup> 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. No total, estas atividades representam 7,1% da população.

atividades de serviços é mais elevada no escalão de remuneração equivalente à RMMG (12,0%, 1,6%, 9,1% e 3,1%, respetivamente) do que no emprego total (7,5%, 1,3%, 7,2 e 2,5%, respetivamente).

Finalmente, apresenta-se uma análise regional (NUTII) comparada da distribuição dos trabalhadores no emprego total e no escalão de remuneração equivalente à RMMG. Verifica-se, à partida, que ambas as distribuições apresentam um comportamento relativamente estável ao longo do período analisado, sendo que dois terços dos trabalhadores estão concentrados na região Norte (35,3%) e na Área Metropolitana de Lisboa (34,8%). No entanto, uma proporção comparativamente elevada de trabalhadores abrangidos pela RMMG está na região Norte (41,2%) e, contrariamente, uma proporção relativamente baixa está na Área Metropolitana de Lisboa (26,1%).

**Figura 39. Distribuição percentual dos TCO e MOE por NUTII no emprego total e no escalão equivalente à RMMG (Continente - out2014, out2015, out2016 e jan2017)**

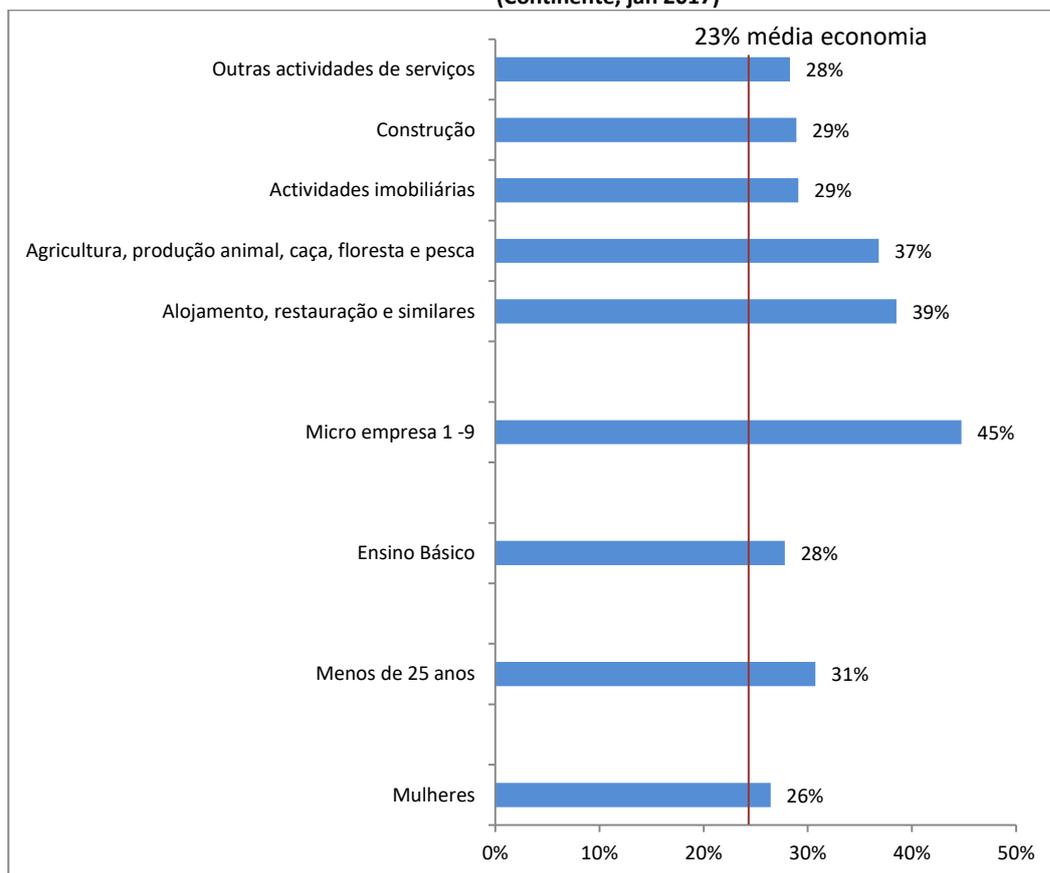


Fonte: Instituto de Informática, IP (com base nas DRSS) e cálculos do GEP

No cômputo geral, na análise até aqui realizada, o retrato dos trabalhadores abrangidos pela RMMG não apresentou variações significativas ao longo do período de análise considerado.

A figura abaixo complementa esta análise, referindo-se à incidência de trabalhadores abrangidos pela RMMG onde é particularmente elevada (i.e. bastante acima da média) entre as mulheres (26,4%), nos jovens (30,7%), nos trabalhadores com habilitações ao nível do Ensino Básico (27,8%), nos trabalhadores integrados em microempresas (44,7%) e nos setores do Alojamento, restauração e similares (38,5%), da Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (36,8%), das Actividades imobiliárias (29,1%), da Construção (28,9%) e das Outras actividades de serviços (28,3%).

**Figura 40. Síntese da caracterização dos trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida (Continente, jan 2017)**



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

## 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.

Gouveia, M. e Albuquerque, R. (1994) Distribuição dos Salários em Portugal: 1980 e 1990. *Revista de Estatística e Estudos Económicos* n.º 16, Lisboa, Banco de Portugal.

Gouveia, M. (1998) Impactos na Distribuição do Rendimento. In Barbosa, A.P. ed., *O Impacto do Euro na Economia Portuguesa*, Lisboa, Publicações Dom Quixote, pp. 357-392.

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

OIT (2016), *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace* International Labour Office – Geneva: ILO.

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

Rodrigues, Carlos Farinha (2008), *Desigualdade salarial e trabalhadores de baixos salários: uma análise gráfica*. - Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão.

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

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

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

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

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

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

## Anexo Estatístico

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

Anos	Início de Produção de Efeito	Publicação em Diário da República	Ministério	Nº de meses em que vigoraram	Salário mínimo mensal (20 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	7	4 000\$	-	-	-	-
1976 <sup>(1)</sup>				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	9	5 700\$	4 600\$	3 500\$	75%	50%
1979	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 440/79, de 6 de Novembro	MT	3	7 500\$	6 100\$	4 700\$	75%	50%
1980	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 480/80, de 15 de Outubro		3	9 000\$	7 500\$	5 700\$	75%	50%
1981	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 296/81, de 27 de Outubro	MT	3	10 700\$	8 950\$	6 800\$	75%	50%
1982 <sup>(1)</sup>				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 <sup>(2)</sup>	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%
	1 de Julho	Decreto-Lei nº 242/89, de 4 de Agosto	MESS	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 <sup>(3)</sup>	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 <sup>(4)</sup>	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 35/98, de 18 de Fevereiro	MTS	12	58 900\$	58 900\$	54 100\$	100%	100%
1999	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49/99, de 16 de Fevereiro	MTS	12	61 300\$	61 300\$	56 900\$	100%	100%
2000	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 573/99, de 30 de Dezembro	MTS	12	63 800\$	63 800\$	60 000\$	100%	100%
2001	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 313/2000, de 02 de Dezembro	MTS	12	67 000\$	67 000\$	64 300\$	100%	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%	100%
2003	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 320C/2002, de 30 de Dezembro	MSST	12	356,60 €	356,60 €	353,20 €	100%	100%
2004	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 19/2004, de 20 de Janeiro	MSST	12	365,60 €	365,60 €	365,60 € <sup>(5)</sup>	100%	100%
2005	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 242/2004, de 31 de Dezembro	MAET	12	374,70 €	374,70 €	374,70 €	100%	100%
2006	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 238/2005, de 30 de Dezembro	MTSS	12	385,90 €	385,90 €	385,90 €	100%	100%
2007	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 2/2007, de 3 de Janeiro	MTSS	12	403,00 €	403,00 €	403,00 €	100%	100%
2008	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 397/2007, de 31 de Dezembro	MTSS	12	426,00 €	426,00 €	426,00 €	100%	100%
2009	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 246/2008, de 18 de Dezembro	MTSS	12	450,00 €	450,00 €	450,00 €	100%	100%
2010	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 5/2010, de 15 de Janeiro	MTSS	12	475,00 €	475,00 €	475,00 €	100%	100%
2011	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 143/2010, de 31 de Dezembro	MTSS	12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	100%
2012 <sup>(1)</sup>			MSESS	12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	100%
2013 <sup>(1)</sup>			MSESS	12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	100%
2014 <sup>(6)</sup>			MSESS	9	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	100%
2014	1 de Outubro	Decreto-Lei n.º 144/2014, de 30 de setembro	MSESS	3	505,00 €	505,00 €	505,00 €	100%	100%
2015 <sup>(1)</sup>			MSESS/MTSSS	12	505,00 €	505,00 €	505,00 €	100%	100%
2016	1 de Janeiro	Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro	MTSSS	12	530,00 €	530,00 €	530,00 €	100%	100%
2017	1 de Janeiro	Decreto-Lei n.º 86-B/2016, de 29 de dezembro	MTSSS	5	570,00 €	570,00 €	570,00 €	100%	100%

Fonte: Diário da República n.º 249/2016, 3.º Suplemento, Série I de 2016-12-29

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.

## Q2 - Salário Mínimo mensal em Euros e PPC

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

Nota: (:) Não disponível

Fonte: [Eurostat.Newswire.europa.eu](http://Eurostat.Newswire.europa.eu)

Última atualização: 12/07/2016

Data de extração: 23 de novembro de 2016

Observações: Dados a 1 de janeiro de cada ano

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

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

Nota: (:) Não disponível

Fonte: [OECD.Stat](#)

Data de extração: 24 de novembro de 2016

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

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

Fontes:

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

## 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 41. 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, gasóleo e o impacto dos impostos nos produtos energéticos. Este regime, chamado a “Lei de 1996”, está a ser revisto e deverá ser alterado entre 2017 e 2018.

### **França**

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

### **Luxemburgo**

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

### **Malta**

Malta tem um sistema particular de indexação salarial: todos os anos o Governo emite a *national standard order*, aumentando todos os salários, incluindo o salário mínimo, num montante absoluto. Este aumento fixo conhecido como COLA – *cost-of-living adjustment* reflete a mudança no índice de preços de retalho aplicado a um salário base de referência, que é um pouco superior ao salário mínimo. O montante

exato do salário mínimo é estabelecido pelo Governo, após recomendação do Conselho de Relações de Trabalho (que inclui representantes do Governo, bem como Parceiros e peritos independentes).

#### **Holanda**

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

#### **Eslovénia**

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

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

#### **Alemanha**

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

#### **Irlanda**

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

#### **Reino Unido**

Desde 1998 existe uma comissão consultiva (*Low Pay Commission*) que elabora, com seis meses de antecedência em relação à periodicidade de atualização do salário mínimo, recomendações não vinculativas

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

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

#### **Bulgária**

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

#### **Hungria**

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

#### **Letónia**

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

#### **Lituânia**

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

#### **Roménia**

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

#### **Eslovénia**

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

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

#### **Croácia**

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

### República Checa

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

### Polónia

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

### Eslováquia

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

### Espanha

Em 2016, houve um acordo parlamentar entre os dois maiores partidos sobre aumento de salário mínimo e limites para o défice 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 42. Critérios considerados no processo de fixação do salário mínimo

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

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

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

Figura 43. 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 <sup>(1)</sup> Polónia <sup>(1)</sup> Eslováquia	Rep. Checa França <sup>(2)</sup> Croácia Malta Eslovénia	Espanha Hungria Portugal	Alemanha Bélgica <sup>(3)</sup> Luxemburgo <sup>(3)</sup>	Reino Unido <sup>(4)</sup>	Bulgária Estónia Lituânia Roménia

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