



GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO

Retribuição Mínima Mensal Garantida

dezembro

2016

**Acompanhamento do Acordo sobre
a Retribuição Mínima Mensal Garan-
tida**

3.º Relatório

Índice geral

Introdução	5
1. Enquadramento	5
1.1. RMMG – de 1974 a 2016.....	5
1.2. Definição da RMMG	10
1.3. Os princípios genéricos de atualização da RMMG	11
1.4. Acordo relativo à aplicação da Retribuição Mínima Mensal Garantida para o ano de 2016	12
2. Enquadramento macroeconómico e mercado de trabalho: evolução recente e perspetivas futuras	14
2.1. Conjuntura internacional	14
2.2. Conjuntura nacional	15
2.2.1. Enquadramento macroeconómico	15
2.2.2. Mercado de trabalho	17
2.2.3. Produtividade e competitividade.....	20
3. Evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida.....	22
3.1.RMMG	22
3.2. Salários e remunerações	25
3.3. RMMG, Pobreza e Desemprego	29
4. Comparação do salário mínimo em Portugal e na União Europeia.....	31
5. Análise da evolução dos trabalhadores a auferir a RMMG com base nas remunerações declaradas à Segurança Social	41
Anexo Estatístico.....	45

Índice de tabelas

Tabela 1 - Crescimento económico mundial (crescimento anual em %)	14
Tabela 2 – Portugal, Área Euro e UE	15
Tabela 3 - Indicadores económicos	16
Tabela 4 - Cenário macroeconómico: Orçamento de Estado e Comissão Europeia	17
Tabela 5 - População ativa, emprego e desemprego (taxa de variação homóloga, %)	18
Tabela 6 - Evolução da população empregada por situação na profissão (em milhares)	18
Tabela 7 - Proporção das componentes do custo médio por trabalhador (3.º trimestre de 2016)	20
Tabela 8 - Retribuição mínima mensal garantida (entrada em vigor a 1 Janeiro)	23
Tabela 9 - Trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida	25
Tabela 10 - Remuneração, RMMG, Produtividade e IPC (var. anual em %)	25
Tabela 11 - Remuneração de Base e Ganho (Euros)	27
Tabela 12 - Dinâmica da atualização das tabelas publicadas por setores de atividade	28
Tabela 13 - Salário mínimo mensal em euros e PPC, em alguns países da União Europeia ⁽¹⁾	32
Tabela 14 - Índice de <i>Kaitz</i> : Proporção do Salário Mínimo no Ganho Médio e Mediano	33
Tabela 15 - Incidência de indivíduos, por escalões de remuneração (Continente)	42
Tabela 16 - Peso da remuneração total dos trabalhadores com remuneração inferior ou igual à RMMG, no total da remuneração (Continente)	43

Índice de figuras

Figura 1 - Componentes do índice do custo de trabalho no setor empresarial	19
Figura 2 - Evolução dos Custos Unitários por unidade produzida (CTUP), Remunerações e Produtividade (taxas de variação homólogas, %).	21
Figura 3 - Índice da taxa de câmbio efetiva real de Portugal versus Área do Euro (EURO18), versus União Europeia (UE28) e versus os 37 países mais industrializados (IC37)	22
Figura 4 - Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG	24
Figura 5 - Diferencial entre evolução real dos Salários convencionais, da RMMG e do Ganho e a evolução da Produtividade (em pontos percentuais).....	26
Figura 6 - RMMG Real e Produtividade (2010=100)	27
Figura 7 - Evolução do <i>wage drift</i> (em pontos percentuais).....	29
Figura 8 - RMMG e Trabalhadores em risco de pobreza	30
Figura 9 - Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG (em % dos trabalhadores a tempo completo) e Desemprego subsidiado (em milhares).....	30
Figura 10 - Evolução da RMMG, da Taxa de Desemprego e da Taxa de Desemprego	31
Figura 11 - Dispersão Salarial (rácios entre decis) - 2014	34
Figura 12 - Distribuição dos trabalhadores a tempo completo por escalões salariais (remuneração base + prestações regulares) em 2015.....	34
Figura 13 - Distribuição salarial (remuneração base + prestações regulares) por cada vintil da população em 2015	35
Figura 14 – Papel do Governo e de outros atores no processo de decisão.....	35
Figura 15 – Critérios considerados no processo de fixação do salário mínimo.....	38
Figura 16 – Frequência dos ajustamentos do salário mínimo	38
Figura 17 – Síntese das principais dimensões institucionais de fixação do SMN	39
Figura 18 - Evolução da percentagem de indivíduos com remunerações declaradas com.....	41
Figura 19 - Evolução da RMMG e do número de trabalhadores com remuneração igual à RMMG (Continente).....	42
Figura 20 – Contratos iniciados, cessados e contratos iniciados com remuneração de base mensal igual à RMMG (Continente).....	43
Figura 21 – Percentagem de contratos iniciados com remuneração de base igual à RMMG no total de contratos iniciados (Continente)	44
Figura 22 – Número de contratos iniciados ao longo de cada um dos anos (Continente).....	44

Introdução

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

O Programa do Governo refere 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 (...) O Governo proporá em sede de concertação social uma trajetória de aumento do SMN que permita atingir os 600€ em 2019: 530€ em 2016, 557€ em 2017, 580€ em 2018 e 600€ em 2019”*.

O Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro, fixou em 530 euros o valor da RMMG, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2016, sem prejuízo da continuação do debate em sede de Comissão Permanente de Concertação Social (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, com o objetivo de celebrar um acordo de concertação para o horizonte da legislatura.

Na sequência dos debates em sede de concertação social foi estabelecido o Acordo relativo à aplicação da RMMG¹, assinado a 22 de janeiro de 2016, entre o Governo e Parceiros Sociais com assento na CPCS.

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

O documento agora apresentado constituiu mais um relatório elaborado no âmbito deste Acordo e inclui informação disponível até ao início de dezembro.

O primeiro capítulo visa enquadrar a questão da RMMG. Por sua vez, o segundo capítulo apresenta um conjunto de indicadores de natureza macroeconómica e o terceiro procura sistematizar um conjunto de informação recente sobre salários. O quarto capítulo inclui alguns elementos de comparação com outros Estados-Membros da União Europeia. No capítulo quinto analisa-se a evolução dos trabalhadores a auferir a RMMG com base nas remunerações declaradas à Segurança Social e a informação do Fundo de Compensação do Trabalho.

1. Enquadramento

Esta secção procura contextualizar a RMMG, do ponto de vista dos principais marcos históricos, do conceito e dos critérios de atualização. Assim, começa-se por uma síntese histórica da evolução do salário mínimo, em Portugal, desde a sua génese até ao momento atual. Apresenta-se, ainda, o conceito subjacente, bem como uma enumeração dos critérios que têm estado subjacentes à sua atualização. Por fim, inclui-se a informação constante do último Acordo, assinado em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.

1.1. RMMG – de 1974 a 2016

De acordo com José António Pereirinha e Francisco Branco², 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

¹ http://www.ces.pt/download/1924/Acordo_RMMG2016.pdf

² José António Pereirinha e Francisco Branco, « Uma abordagem histórica dos padrões de rendimento mínimo em Portugal », Ler História [Online], 64 | 2013, URL : <http://lerhistoria.revues.org/671> ; DOI : 10.4000/lerhistoria.671

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 considerado 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)³. 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 de 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”*⁴. 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 e educação, transportes e o vestuário. O lazer e despesas culturais foram também tidos em consideração, embora de um modo muito sumário. Foi, do mesmo modo, considerada uma diferença entre residir em Lisboa ou residir na província, para ter em conta a distinção de custos de transportes e de habitação. Atendeu-se, também, a uma 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 $1\,495,6 \times 2.169 = 3\,244$ escudos.

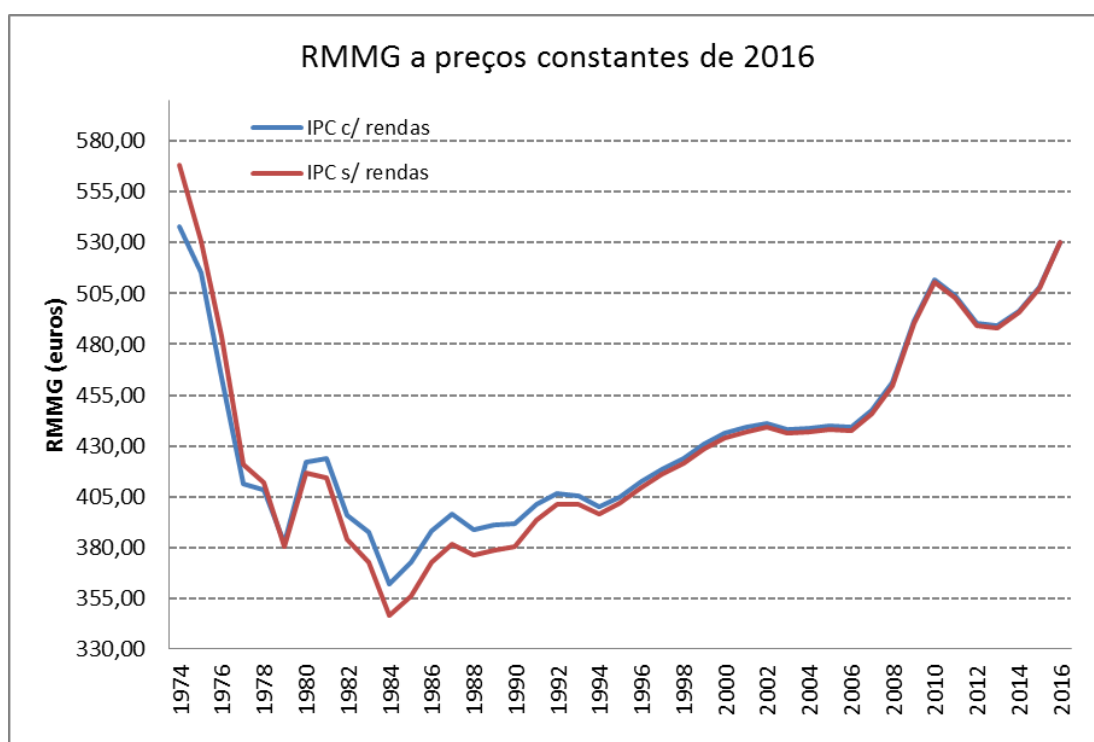
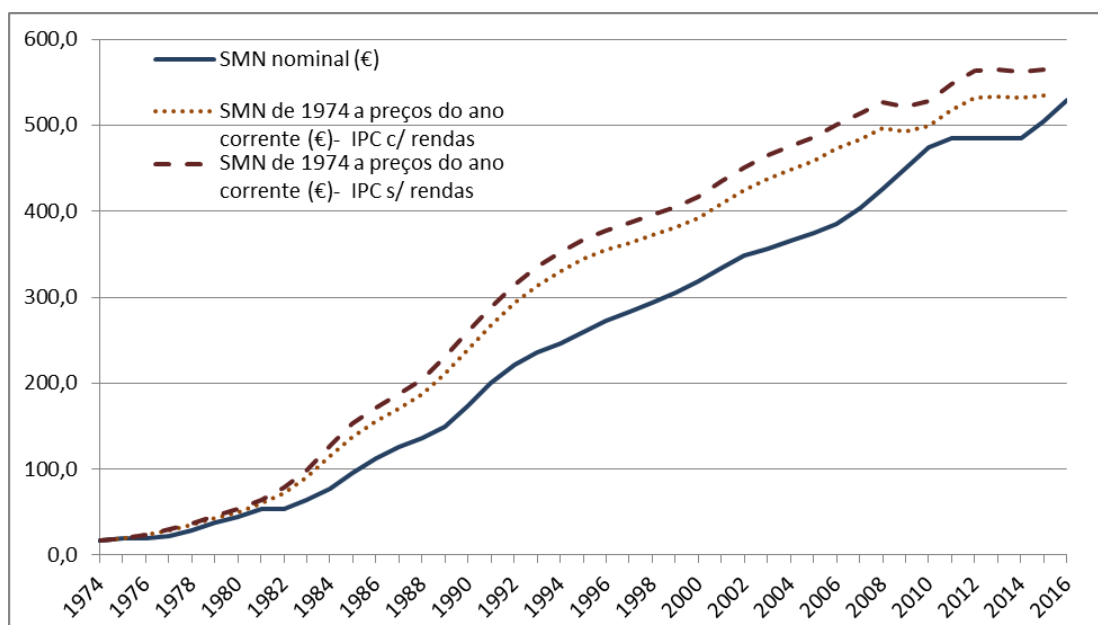
A nível internacional, o método de fixação do salário mínimo, a conceção de mínimo adequado e a metodologia de determinação do seu valor haviam sido objeto de orientação política da Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Recomendação n.º 30 (em 1928) relativamente aos mecanismos de fixação do 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 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), de 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, 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,

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

⁴ 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.

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, com o D.L. 292/75, de 16 de junho, alterou-se o âmbito de aplicação do salário mínimo, deixando de fora as empresas com 10 ou menos trabalhadores, mantendo-se, 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 e, 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% daquele salário mínimo.

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 DL consagrou a intervenção consultiva do Conselho Permanente de Concertação Social no que respeita à atualização do valor do SMN e à revisão dos valores percentuais de redução previstos no diploma. 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 Comissão Permanente de Concertação Social do Conselho Económico e Social, 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 RMMG⁵, 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.

⁵ <http://www.ces.pt/download/203/FixEvolRMMG2006.pdf>

Findas as condicionantes que levaram à não atualização da RMMG desde 2010, o Governo iniciou um processo de auscultação e negociação com os parceiros sociais, com o propósito de proporcionar convergências em matéria de atualização da RMMG, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social.

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, 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 DL 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 Emprego⁶, 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 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 do 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, observando os critérios previstos na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho, nomeadamente 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 DL 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 RMMG⁷, assinado entre o Governo e Parceiros Sociais com assento na CPCS.

Até o Acordo de 2006, que instituiu uma Comissão tripartida de Acompanhamento da evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida, existia um Grupo de Trabalho Interministerial sobre o Salário Mínimo que apresentava ao Governo um relatório técnico.

1.2. Definição da RMMG

O conceito de Retribuição Mínima Mensal Garantida encontra-se regulado pelo Código do Trabalho - Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro - (secção III, artigos 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;

⁶ http://www.ces.pt/download/1687/2014_Acordo_Atualizacao_RMG.pdf

⁷ http://www.ces.pt/download/1924/Acordo_RMMG2016.pdf

- 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”.

1.3. Os princípios genéricos de atualização da RMMG

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, a RMMG, referindo do seu n.º 2 que “na determinação da retribuição mínima mensal garantida são ponderados, entre outros fatores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento de custo de vida e a evolução da produtividade, tendo em vista a sua adequação aos critérios da política de rendimentos e preços”.

Também a Convenção n.º 131 da Organização Internacional do Trabalho 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”.*

1.4. Acordo relativo à aplicação da Retribuição Mínima Mensal Garantida para o ano de 2016

No cumprimento do programa do XXI Governo constitucional, a RMMG, no Continente, foi aumentada para € 530, tendo sido assinado um Acordo, em CPCS, relativo à aplicação da mesma.

Na Região Autónoma do Açores, o valor da RMMG aumentou para € 556,5 (um aumento de € 26,25 face ao ano anterior), nos termos dos artigos 273.º e 274.º do Código do Trabalho, Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro e art.º 3º do Decreto Legislativo Regional n.º 8/2002/A, de 10 de abril.

Já na Região Autónoma da Madeira, o valor que estava em vigor (€ 515,1) foi também atualizado em 2016 para € 540,6, segundo a Resolução da Assembleia Legislativa da Região Autónoma da Madeira, I série, n.º 5/2016, de 8 de janeiro de 2016.

O Acordo relativo à aplicação da RMMG⁸ no Continente, assinado a 22 de janeiro de 2016, entre o Governo e os Parceiros Sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, com exceção da CGTP-IN, estabelece cinco pontos:

- 1. “Proceder a um acompanhamento regular do impacto do aumento da RMMG aprovado pelo Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro, no âmbito de um grupo tripartido no quadro da CPCS e com base num relatório trimestral a elaborar pelo Governo, já a partir de março de 2016, [que] reavaliará cada uma das cláusulas que fazem parte deste acordo.*
- 2. Manter em vigor, com duração de um ano, até 31 de janeiro de 2017, a diminuição de 0.75 p.p. na taxa social única das entidades empregadoras para os trabalhadores com contratos a tempo completo que, em 31 de dezembro de 2015, auferissem uma retribuição base mensal não superior a €530, ou ao valor correspondente, em termos proporcionais, nos contratos a tempo parcial.*
- 3. Os parceiros sociais comprometem-se a identificar e debater com o Governo medidas alternativas de apoio aos empregadores de trabalhadores abrangidos por este aumento que não penalizem a segurança social e que possuam idêntico impacto financeiro.*
- 4. Iniciar a discussão de um programa de atualização de médio prazo de RMMG, observando os critérios previstos na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho, nomeadamente a evolução da produtividade, a competitividade, a inflação, as necessidades dos trabalhadores e a situação do emprego, com vista à celebração de um acordo para o horizonte da legislatura, no qual relevará, também, o aumento das competências e qualificações dos trabalhadores, dando particular importância ao apoio a conceder aos Centros Protocolares de Formação e às organizações formativas dos parceiros sociais com assento na Comissão Permanente de Concertação Social e dos seus associados.*
- 5. O Governo compromete-se a apresentar e discutir com os parceiros sociais em sede de CPCS medidas que visem compensar os efeitos do aumento da RMMG nos contratos públicos de execução duradoura*

⁸ http://www.ces.pt/download/1924/Acordo_RMMG2016.pdf

e que estejam afetos trabalhadores que, em 31 de dezembro de 2015, auferissem o valor da RMMG em vigor à data”.

O referenciado no **ponto 2.** foi concretizado pela entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 11/2016, de 8 de março.

Por seu turno, o **ponto 5.** foi concretizado, pelo Governo, através do artigo 35º do Decreto-Lei n.º 18/2016, de 13 de abril (Decreto Lei de execução orçamental) que estabelece as condições de atualização extraordinária do preço dos contratos de aquisição de serviços, prevendo esta disposição legal que “1 - Nos contratos de aquisição de serviços com duração plurianual, celebrados em data anterior a 1 de janeiro de 2016, relativamente aos quais, comprovadamente, a componente de mão-de-obra indexada à Remuneração Mínima Mensal Garantida tenha sido o fator determinante na formação do preço contratual e tenham sofrido impactos substanciais decorrentes da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro, é admitida, na medida do estritamente necessário para repor o valor das prestações contratadas, uma atualização extraordinária do preço, nos termos do presente artigo. 2 - A atualização extraordinária do preço prevista no presente artigo deve atender ao facto de ser expectável uma variação salarial global e ao aumento da Remuneração Mínima Mensal Garantida abatida da redução da taxa social única a cargo do empregador. 3 - A atualização extraordinária do preço a que se refere o n.º 1 fica sujeita a autorização prévia a conferir por despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas setoriais e pela área das finanças, mediante solicitação fundamentada da entidade adjudicante, acompanhada de relatório financeiro que demonstre que o preço contratual acordado, em virtude da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 254-A/2015, de 31 de dezembro, sofreu uma alteração não coberta pelos riscos próprios do contrato, com impactos substanciais sobre o valor do contrato. 4 - O relatório financeiro referido no número anterior é apresentado pelo cocontratante prestador de serviços à entidade adjudicante, o qual deve evidenciar que os motivos que fundamentam o pedido de atualização especial do preço não foram devidos a defeito de previsão do cocontratante nem eram inerentes ao risco próprio do contrato, designadamente por variações de custos com salários, devendo os valores a considerar ser deduzidos das atualizações anuais já previstas no contrato e ter em consideração que esta componente salarial representa apenas parte do valor do global do contrato. 5 – (...)”.

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 nacional e internacional.

2.1. Conjuntura internacional

As projeções mais recentes da Comissão Europeia⁹ apontam para um ligeiro abrandamento do crescimento da economia mundial em 2016 (3,0%, menos 0,1 p.p. face ao ano transato) e perspetivam uma recuperação nos anos que se seguem, 3,4% em 2017 e de 3,5%, em 2018.

As economias avançadas deverão apresentar a mesma tendência, ou seja, uma desaceleração do crescimento no ano de 2016 (1,7%, comparando com os 2,2% observados em 2015) com uma melhoria antecipada para 2017 (1,9%).

Já para as economias de mercado emergentes e em desenvolvimento, após um crescimento de 3,8% em 2015, prevê a Comissão Europeia, um crescimento de 4,0% em 2016, de 4,6% em 2017 e de 4,7% em 2018.

A China continuará a registar uma desaceleração gradual do crescimento económico, passando de 6,6% em 2016 para 6,2% em 2017%, chegando aos 6,0% em 2018.

As previsões de Outono da Comissão Europeia perspetivam que o crescimento do PIB na UE possa desacelerar, passando de 1,8% em 2016 para 1,6%, em 2017 e 1,8% em 2018 (as previsões da Primavera, apontavam em sentido inverso, ou seja, 1,8% em 2016 e 1,9% em 2017).

Por seu lado, na área do Euro, o ritmo de crescimento, no período entre 2015-2018 tenderá a abrandar. Espera-se que o crescimento do PIB atinja os 1,7% em 2016, 1,5% em 2017 e 1,7% em 2018, face aos 2,0% em 2015 (também aqui, as previsões da Primavera apontavam para uma tendência mais otimista, que se traduzia num crescimento de 1,6% em 2016 e 1,8% em 2017).

Tabela 1 - Crescimento económico mundial (crescimento anual em %)

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

Fonte: [Comissão Europeia - Previsões de outono 2016 \(09/11/2016\)](http://ec.europa.eu/economy_finance/eu/forecasts/2016_autumn_forecast_en.htm)

Notas: (p) - previsão

⁹ http://ec.europa.eu/economy_finance/eu/forecasts/2016_autumn_forecast_en.htm

Embora as disparidades entre os mercados de trabalho devam manter-se durante algum tempo, prevê-se que a taxa de desemprego na área do Euro desça para 10,1%, em 2016, 9,7% em 2017 e 9,2% em 2018, contra os 10,9% registados, em 2015. Para Portugal, antecipa-se a mesma tendência, verificando-se uma convergência com os valores da área Euro ao longo do período 2015-2018 (as previsões de outono para Portugal: apontam uma taxa de desemprego de 11,1% em 2016, de 10,0% em 2017 e 9,5% em 2018). Na UE, prevê-se que a taxa de desemprego diminua de 9,4% para 8,6%, entre 2015 e 2016, para 8,3% em 2017 e para 7,9% em 2018.

Por sua vez, a inflação, quer na área do Euro, quer em Portugal, deve afastar-se ainda mais do cenário da deflação, atingindo, em 2018, um valor de 1,4%. Em Portugal, a inflação deverá variar, assim, entre os 0,7% em 2016 e os 1,4% em 2018, com base na mesma fonte. Já na UE, a inflação poderá atingir, em 2017, 1,6% e 1,7%, em 2018.

Tabela 2 – Portugal, Área Euro e UE

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

Fonte: [Comissão Europeia - Previsões de outono 2016 \(09/11/2016\)](#)

Notas: (p) - previsão

2.2. Conjuntura nacional

Na mesma linha do anterior, este ponto sistematiza um conjunto de informação sobre a situação macroeconómica e do mercado de trabalho, mas agora especificamente para Portugal. Os indicadores utilizados são aqueles que poderão estar mais diretamente relacionados com a retribuição mínima mensal garantida.

2.2.1. Enquadramento macroeconómico

Após os anos de recessão económica, resultante de fatores nacionais e internacionais, macroeconómicos e financeiros, a economia nacional encontra-se, desde 2014, numa fase de crescimento lento mas, aparentemente, sustentado, acompanhando a respetiva trajetória de recuperação da área do Euro. Este cenário de recuperação desenrola-se, como esperado, sem pressões inflacionistas. Para 2017, projeta-se assim um crescimento económico mais dinâmico do que no ano anterior (1,5%, de acordo com o cenário constante do Orçamento de Estado (OE) para 2017 e 1,2%, tendo em consideração as previsões de outono da Comissão Europeia), mantendo-se a inflação a um nível baixo, 1,5% ou 1,2%, consoante as previsões atrás referidas.

As Contas Nacionais Trimestrais, publicadas pelo INE, destacaram, para o 3.º trimestre de 2016, uma variação homóloga do PIBpm de 1,6% - superior ao registado no trimestre anterior (0,9%). Comparativamente ao 2º trimestre de 2016, o PIB aumentou 0,8% em termos reais (0,3% no trimestre anterior).

De acordo com a mesma fonte, o crescimento mais intenso do PIB refletiu, essencialmente, o acréscimo do contributo da procura externa líquida, que passou de 0,1 pontos percentuais (p.p.) no 2º trimestre para 0,7 p.p. em consequência da aceleração mais acentuada das exportações de bens e serviços face à verificada nas importações de bens e serviços.

Num quadro de aumento da população ativa (cresceu 1,0% em relação ao trimestre anterior e 0,3% face ao homólogo de 2015), a evolução do mercado de trabalho, quando comparada com o período homólogos de 2016, caracterizou-se no 3º trimestre de 2016 por uma aceleração do crescimento da população empregada (dando continuidade à série de variações homólogas positivas registadas desde o 4.º trimestre de 2013) e por uma diminuição da taxa de desemprego (que se situou no 3.º trimestre de 2016, nos 10,5%).

Tabela 3 - Indicadores económicos

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

Notas: (VH) Variação Homóloga

[Fontes: INE, Contas Nacionais Trimestrais \(30/11/2016\);](#)

[Índice de Preços do Consumidor base 2012 \(10/11/2016\);](#)

[INE, Inquérito ao Emprego \(09/11/2016\)](#)

O cenário macroeconómico subjacente ao OE para 2017 aponta para um crescimento económico de 1,5%, em 2017, impulsionado pela manutenção do contributo positivo da procura interna, conjugado com um contributo positivo da procura externa líquida.

De acordo com a mesma fonte, a FBCF deverá manter-se como a componente mais dinâmica da procura interna. O aumento do investimento empresarial, na componente de máquinas e equipamentos, traduz a necessidade de aumentar a capacidade produtiva, bem como a sua atualização. Tal perspetiva é consonante com o crescimento esperado no emprego, com o aumento da procura global e com a progressiva normalização das condições de financiamento em resultado da estabilização do sector bancário.

O ritmo evolutivo do consumo privado acompanha as perspetivas para as remunerações e para o rendimento disponível real. Em linha com a procura externa relevante, antecipa-se uma aceleração das exportações.

A redução do desemprego, prevista até 2017, será flanqueada por um ligeiro acréscimo da produtividade aparente do trabalho e por um crescimento do emprego.

Tabela 4 - Cenário macroeconómico: Orçamento de Estado e Comissão Europeia

	2016 ^(p)	2017 ^(p)	2016 ^(p)	2017 ^(p)	2018 ^(p)
PIB e componentes da despesa (var. real em %)					
PIB	1,2	1,5	0,9	1,2	1,4
Consumo Privado	2,0	1,5	1,8	1,1	1,0
Consumo Publico	0,6	-1,2	0,6	0,4	0,5
Investimento	-0,7	3,1	-1,4	3,7	4,1
Exportação de bens e serviços	3,1	4,2	2,8	3,7	4,1
Importação de bens e serviços	3,2	3,6	3,3	4,1	4,3
Preços					
Deflator do PIB	2,0	1,5	1,8	1,7	1,7
IPC	0,8	1,5	0,7	1,2	1,4
Mercado de Trabalho					
Emprego	0,8	1,0	1,0	0,7	0,5
Taxa Desemprego (%)	11,2	10,3	11,1	10,0	9,5
Produtividade aparente do trabalho	0,4	0,5	-0,1	0,5	0,9

Fontes: [Orçamento do Estado 2017 \(Outubro 2016\)](#)

[Comissão Europeia - Previsões de outono 2016 \(09/11/2016\)](#)

Notas:

OE - Orçamento de Estado

CE - Comissão Europeia

(p) - previsão

2.2.2. Mercado de trabalho

Nos primeiros nove meses de 2016, a evolução do mercado de trabalho caracterizou-se por uma melhoria sustentada, que se traduziu numa redução da taxa de desemprego e por um crescimento da população empregada. De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego do INE, a taxa de desemprego, no 3.º trimestre de 2016, atingiu o valor mais reduzido dos últimos anos (10,5%). Este valor representa uma quebra de 1,4 p.p. face ao mesmo trimestre de 2015 e uma diminuição de 0,3 p.p. em relação ao trimestre anterior.

A população ativa, que vinha a diminuir nos últimos anos, ainda que em desaceleração, no 3.º trimestre de 2016, observou um aumento de 0,3%, face ao trimestre homólogo e de 1,0% face ao trimestre anterior. O acréscimo homólogo resultou do aumento das pessoas ativas nos grupos etários acima dos 45 anos.

No 3.º trimestre de 2016, estavam empregadas cerca de 4 661,5 mil pessoas em Portugal, das quais 51,5% de homens e 48,5% de mulheres. Este valor representa um acréscimo de 1,9% face ao período homólogo e de 1,3% face ao trimestre anterior. A taxa de emprego (15 e mais anos) passou, assim, de 57,1% para os 58,0%, entre o 2.º e o 3.º trimestre de 2016 e a dos 20-64 anos – indicador utilizado no âmbito da estratégia Europa 2020 – atingiu os 71,4% (valor mais elevado desde 2009).

Não obstante o peso relativo elevado dos níveis habilitacionais mais baixos, a estrutura de habilitações da população empregada (20-64 anos) passou a caracterizar-se pelos níveis escolares acima do ensino secundário, que representavam 51,5% de toda a população empregada no 3.º trimestre de 2016.

No 3.º trimestre de 2016, estavam desempregadas 549,5 mil pessoas em Portugal, (-9,8 mil pessoas face ao trimestre anterior e -69,3 mil do que no homólogo de 2015), das quais 50,4% homens e 49,6% mulheres. Por grupo etário, observou-se uma quebra generalizada do desemprego face ao mesmo trimestre de 2015 e, relativamente ao anterior, as únicas exceções foram as faixas etárias 15-24 anos e 35-44 que registaram aumentos.

A análise por habilitação escolar mostra que a maior percentagem de desempregados se continuava a concentrar nos detentores de ensino básico ou inferior (52,8%), tendo crescido, tanto em relação ao trimestre anterior (+0,5 p.p.) como face ao período homólogo de 2015 (+0,6 p.p.). A proporção de pessoas desempregadas com o ensino superior diminuiu face ao trimestre homólogo (-0,8 p.p.), mas aumentou relativamente ao 2.º trimestre de 2016 (0,7 p.p.).

Tanto a taxa de desemprego, como a taxa de desemprego de longa duração (DLD), atingiram os valores mais elevados em 2013, tendo após esse ano conhecido decréscimos progressivos, situando-se a taxa de desemprego no 3.º trimestre de 2016 nos 10,5% (menos 0,3 p.p. face ao trimestre anterior e menos 1,4 p.p. face ao homólogo). Também a taxa de desemprego dos jovens tem vindo a registar quebras sucessivas. No 3.º trimestre de 2016, a taxa de desemprego dos jovens situou-se nos 26,1% (menos 0,8 p.p. do que no trimestre anterior e menos 4,7 p.p. do que no homólogo de 2015). Por seu turno, a taxa de desemprego de longa duração passou de 7,5%, no 3.º trimestre de 2015, para 6,7% no 3.º trimestre de 2016. Não obstante, o desemprego de muito longa duração (25 e mais meses) tem registado uma maior resistência à descida.

Tabela 5 - População ativa, emprego e desemprego (taxa de variação homóloga, %)

Portugal	2013	2014	2015	2015				2016		
				I	II	III	IV	I	II	III
População ativa (VH, %)	-1,8	-1,1	-0,6	-0,5	-0,8	-1,1	0,1	-0,7	-0,8	0,3
Emprego total (VH, %)	-2,6	1,6	1,1	1,1	1,5	0,2	1,6	0,8	0,5	1,9
Taxa de emprego (15 e mais anos, %)	49,7	50,7	51,3	50,5	51,7	51,6	51,5	50,9	51,9	52,6
Taxa de desemprego (%)	16,2	13,9	12,4	13,7	11,9	11,9	12,2	12,4	10,8	10,5
Desemprego de longa duração (em % da população ativa)	10,0	9,1	7,9	8,9	7,6	7,5	7,6	7,4	6,9	6,7
Taxa de desemprego jovem (15-24 anos, %)	38,1	34,8	32,0	34,4	29,8	30,8	32,8	31,0	26,9	26,1

Nota: (VH) Variação Homóloga

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (09/11/2016)

No 3.º trimestre de 2016, cerca de 82% da população empregada com 15 e mais anos trabalhava por conta de outrem, seguindo-se os trabalhadores por conta própria como isolados (12,6%) e os empregadores (4,8%). Os trabalhadores familiares não remunerados representaram apenas 0,6% da população empregada. Face ao trimestre homólogo, verificou-se um acréscimo da proporção de TCO e empregadores (2,1 p.p. e 6,9 p.p. respetivamente), tendo os trabalhadores por conta própria como isolados registado um decréscimo de 1,9 p.p.

Enquanto as mulheres foram maioritárias no grupo dos TCO (51,2%), os homens predominaram no grupo dos trabalhadores por conta própria (54,5%).

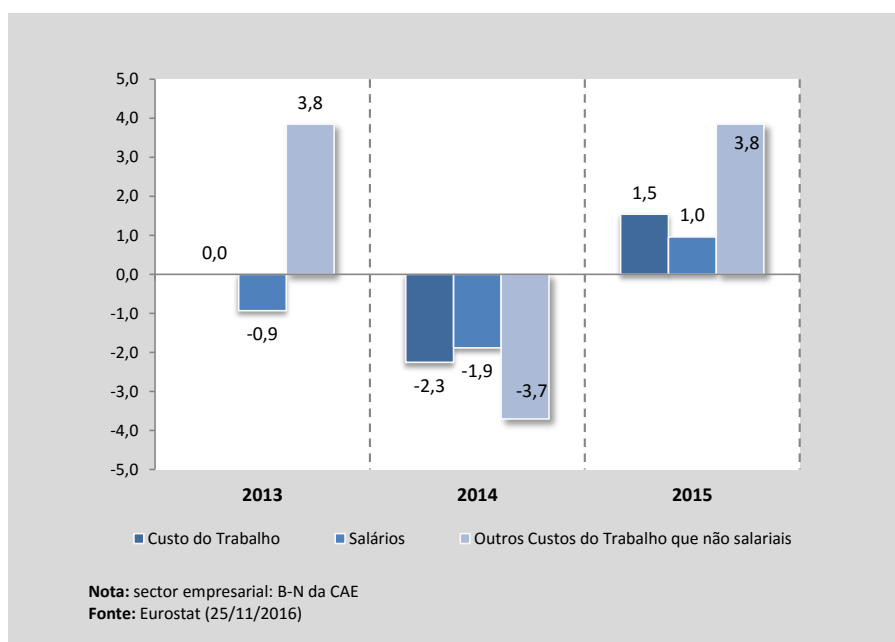
Tabela 6 - Evolução da população empregada por situação na profissão (em milhares)

Portugal	2013	2014	2015	2015				2016		
				I	II	III	IV	I	II	III
População empregada	4429,4	4499,5	4548,7	4477,1	4580,8	4575,3	4561,5	4513,3	4602,5	4661,5
Trabalhadores por conta de outrem	3457,5	3611,0	3710,6	3641,1	3723,4	3743,1	3734,9	3712,9	3775,8	3822,9
Com contrato permanente	2717,5	2836,5	2895,5	2867,8	2896,7	2910,9	2906,7	2897,7	2920,8	2966,7
Com contrato a prazo	609,4	644,4	687,3	645,5	698,8	703,7	701,3	696	712,3	709,5
Outro tipo de contrato	130,6	130,1	127,8	127,9	127,9	128,5	126,9	119,3	142,7	146,7
Trabalhadores por conta própria	942,3	864,5	815	813,1	835,8	805,6	805,6	768,6	798	808,4
Trabalhadores familiares não remunerados e outros	29,6	24,0	23,0	22,9	21,5	26,5	21	31,7	28,7	30,2
População desempregada	855,2	726,0	646,5	712,9	620,4	618,8	633,9	640,2	559,3	549,5

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (09/11/2016)

De acordo com os dados constantes da figura 1, assistiu-se, em 2015, ao aumento dos custos médios horários do trabalho (+1,5%) associados a um acréscimo dos salários (+1,0%) e principalmente dos outros custos de trabalho (+3,8%).

**Figura 1 - Componentes do índice do custo de trabalho no setor empresarial
(Var. homóloga, %)**



Usando a informação do INE, respeitante ao 3.º trimestre de 2016, é possível averiguar, por sector de atividade (CAE Rev. 3), 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.

É notório que a parcela mais importante é a do salário de base, com uma proporção que varia entre 48,1 % na Transportes e Armazenagem (a mais baixa) e 64,3 % na Alojamento, Restauração e Similares (a mais elevada), com a média, nas secções B a S, a situar-se em 56 %.

Os encargos legais a cargo da entidade patronal, que incluem as contribuições patronais para a segurança social e seguro de acidentes, representam 19,3 % nas secções B a S, tendo oscilado, no 3.º trimestre de 2016, entre 17,2 % nas Atividades Artísticas, de Espetáculos, Desportivas e Recreativas e 21,7 % na Atividades Financeiras e de Seguros.

Por sua vez, os prémios e subsídios regulares e irregulares, que abrangem os subsídios de férias e/ou subsídios de Natal e prémios de fim do ano, correspondem a 22,1 % nas secções B a S, variando entre 14,6 % no Alojamento, Restauração e Similares e 28,3 % nos Transportes e Armazenagem. Os prémios regulares são os prémios e subsídios pagos com a mesma periodicidade do pagamento do salário base e detinham, no 3.º trimestre de 2016, um peso relativo de 13,6 % nas secções B a S, sendo a proporção mais elevada a verificada nas Atividades Financeiras e de Seguros com 23,1 % e a mais baixa na Educação (excluindo Administração Pública), com 3,5 %.

Os encargos convencionais, contratuais e facultativos - que abarcam prestações de reforma/invalidez, seguro de saúde, seguro de vida/acidentes pessoais e prestações sociais em caso de ausência por doença - apresentaram um peso relativo compreendido entre 0,1 % na Educação (excluindo Administração Pública), e 1,9 %, a mais alta proporção, nos Transportes e Armazenagem, com uma média de 0,9 % nas secções B a S.

Os pagamentos e benefícios em géneros incluem produtos da empresa, viaturas da empresa e outros (pagamento de faturas de telefone, livros, telemóveis, habitação), constituíam 0,2 % dos custos nas secções B a S, com a percentagem mais alta a verificar-se no Alojamento, Restauração e Similares que, contudo, é de apenas 0,8 %. As indemnizações por despedimento assumiam percentagens diminutas, 0,3 % na média das

secções B a S e, o trabalho extraordinário registava percentagens compreendidas entre 0 % na Educação e 2,8 % nos Transportes e Armazenagem, com 1,1 % na média das secções B a S.

Tabela 7 - Proporção das componentes do custo médio por trabalhador (3.º trimestre de 2016)

ANO	TRIMESTRE	Secção CAE-Rev.3	Salário base	Prémio regulares	Prémios e subsídios regulares e irregulares	Pagamentos em géneros	Pagamento por trabalho extraordinário	Encargos legais a cargo da entidade patronal	Encargos convencionais, contratuais e facultativos	Indemnização por despedimento	Total
2016	3	B	56,0%	9,3%	21,9%	0,1%	1,3%	20,0%	0,7%	0,0%	100,0%
2016	3	C	58,1%	9,2%	20,0%	0,2%	1,4%	19,2%	0,8%	0,4%	100,0%
2016	3	D	51,8%	21,6%	26,4%	0,6%	0,8%	19,0%	1,4%	0,0%	100,0%
2016	3	E	57,2%	12,5%	20,3%	0,3%	1,9%	18,9%	1,3%	0,0%	100,0%
2016	3	F	57,0%	12,1%	21,4%	0,2%	1,4%	19,5%	0,3%	0,2%	100,0%
2016	3	G	57,5%	13,6%	21,7%	0,2%	0,7%	18,7%	0,7%	0,6%	100,0%
2016	3	H	48,1%	21,0%	28,3%	0,1%	2,8%	18,6%	1,9%	0,3%	100,0%
2016	3	I	64,3%	6,9%	14,6%	0,8%	1,2%	19,0%	0,2%	0,0%	100,0%
2016	3	J	57,6%	12,1%	21,9%	0,2%	0,5%	18,3%	1,0%	0,6%	100,0%
2016	3	K	49,2%	23,1%	27,2%	0,4%	0,1%	21,7%	1,4%	0,1%	100,0%
2016	3	L	60,6%	9,8%	19,1%	0,1%	0,2%	18,8%	1,0%	0,1%	100,0%
2016	3	M	60,1%	9,7%	19,6%	0,5%	0,3%	18,3%	0,9%	0,3%	100,0%
2016	3	N	56,0%	14,1%	22,0%	0,1%	2,2%	18,8%	0,5%	0,4%	100,0%
2016	3	P Privada	62,8%	3,5%	16,1%	0,0%	0,0%	18,5%	0,1%	2,5%	100,0%
2016	3	Q Privada	62,2%	9,8%	17,8%	0,3%	0,6%	18,6%	0,4%	0,1%	100,0%
2016	3	R	62,3%	7,6%	19,3%	0,2%	0,5%	17,2%	0,4%	0,1%	100,0%
2016	3	S	62,7%	10,0%	17,7%	0,1%	0,4%	18,4%	0,7%	0,0%	100,0%
2016	3	B_S Privada	56,0%	13,6%	22,1%	0,2%	1,1%	19,3%	0,9%	0,3%	100,0%

Fonte: INE, Índice do Custo do Trabalho.

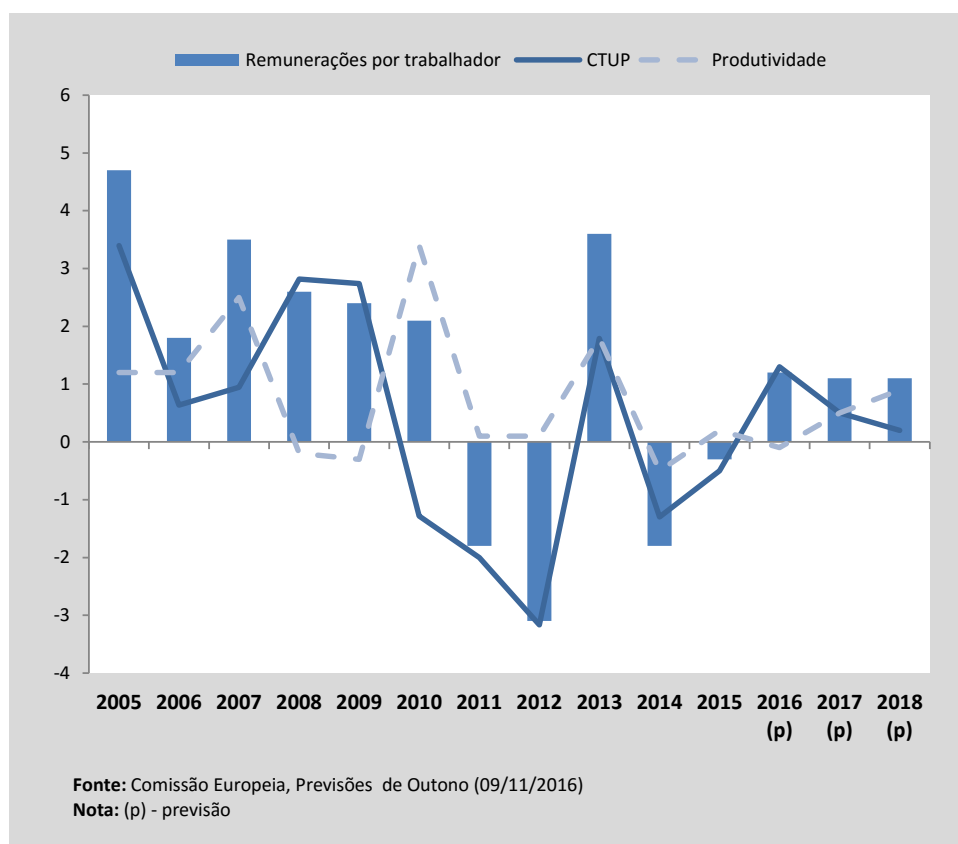
Notas: CAE Rev.3, nomeadamente: B - Indústrias extrativas; C - Indústrias transformadoras; D - Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio; E - Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição; F - Construção; G - Comércio por grosso e a retalho; reparação 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.

2.2.3. Produtividade e competitividade

Até 2010, as remunerações cresceram a um ritmo quase sempre superior ao da produtividade. Na sequência da crise económica e financeira, após 2011, este comportamento alterou-se, apresentando as remunerações evoluções significativamente inferiores face à produtividade até ao ano de 2015. Em 2016, os dados provisórios apontam para uma possível inversão desse cenário registando a remuneração previsivelmente um incremento superior à produtividade. De facto, no primeiro semestre de 2016, observou-se um aumento de 0,1% da produtividade aparente do fator trabalho (0,2% em 2015). As remunerações por trabalhador cresceram 1%, para a totalidade da economia. No seu conjunto, estes efeitos resultaram num aumento dos CTUP de 0,9% face ao período homólogo, valor que compara com a quebra de 0,5% em 2015.

Ajuizando o desempenho da competitividade, com base no comportamento dos custos unitários por unidade produzida (CTUP), constata-se que a competitividade, por via do preço, melhorou até 2012, período em que os CTUP mostraram maioritariamente uma tendência decrescente. A partir de 2013, verificou-se uma tendência ascendente na evolução dos CTUP e, por conseguinte, uma deterioração da posição competitiva. Os ganhos de competitividade devem-se, sobretudo, à evolução comedida ou mesmo negativa das remunerações por trabalhador se comparado com o modesto desempenho da produtividade nacional (Figura 2).

Figura 2 - Evolução dos Custos Unitários por unidade produzida (CTUP), Remunerações e Produtividade (taxas de variação homólogas, %)



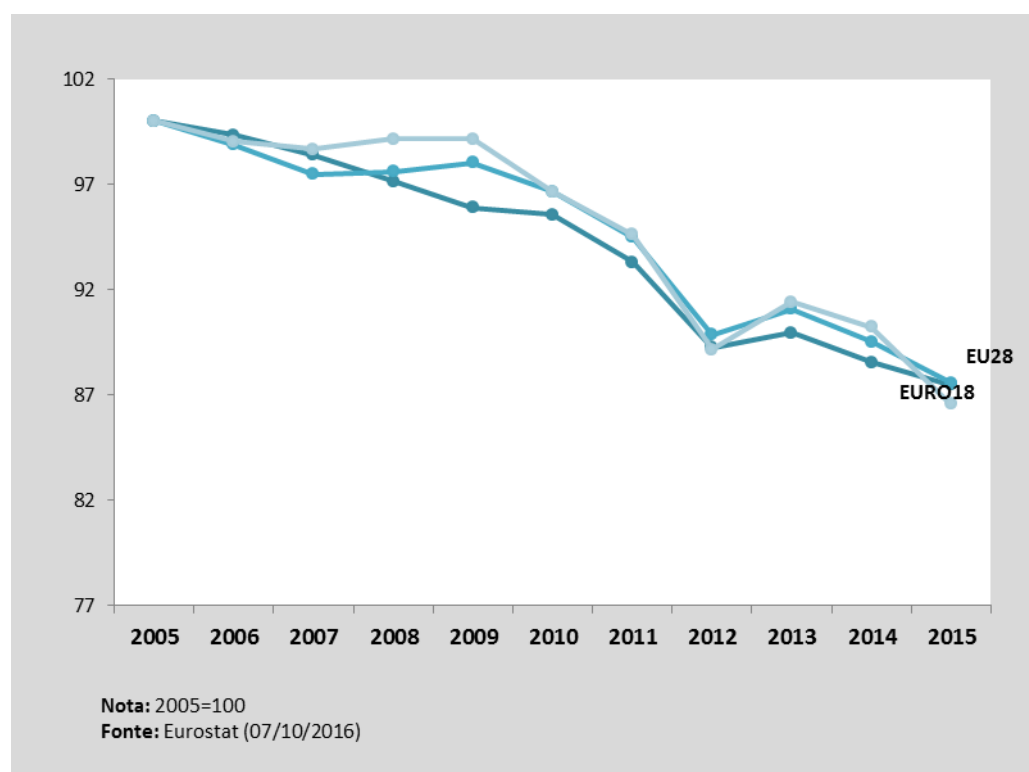
Portugal registou, de uma forma generalizada, entre 2005 e 2012, ganhos de competitividade externa (taxa de câmbio efetiva real) em relação aos países mais industrializados, tanto em relação aos parceiros europeus, como relativamente à Área do Euro ou à União Europeia.

As exportações nacionais cresceram, graças a estes ganhos de competitividade, a um ritmo elevado. Em 2013, inverteu-se temporariamente este cenário competitivo. 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 (Figura 3).

Em 2014, retomou-se, de novo, a tendência dos anos anteriores a 2013, com a competitividade externa a melhorar face ao exterior.

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 3 - Índice da taxa de câmbio efetiva real de Portugal versus Área do Euro (EURO18), versus União Europeia (UE28) e versus os 37 países mais industrializados (IC37)



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, bem como dos trabalhadores abrangidos. Para além disso, são ainda apresentados outros agregados salariais e elencados alguns dos fatores que podem influenciar a evolução da RMMG.

3.1.RMMG

Na figura seguinte apresentam-se os valores, em euros, da RMMG, no período de 2003 a 2016, bem como as respetivas evoluções nominais e reais (deflacionadas pelo índice de preços no consumidor).

Tabela 8 - Retribuição mínima mensal garantida (entrada em vigor a 1 Janeiro)

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

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 2016, tem como base o cenário macroeconómico do OE2017

Fontes:

[Diários da República](#)

[Índice de Preços do Consumidor base 2012 \(10/11/2016\)](#)

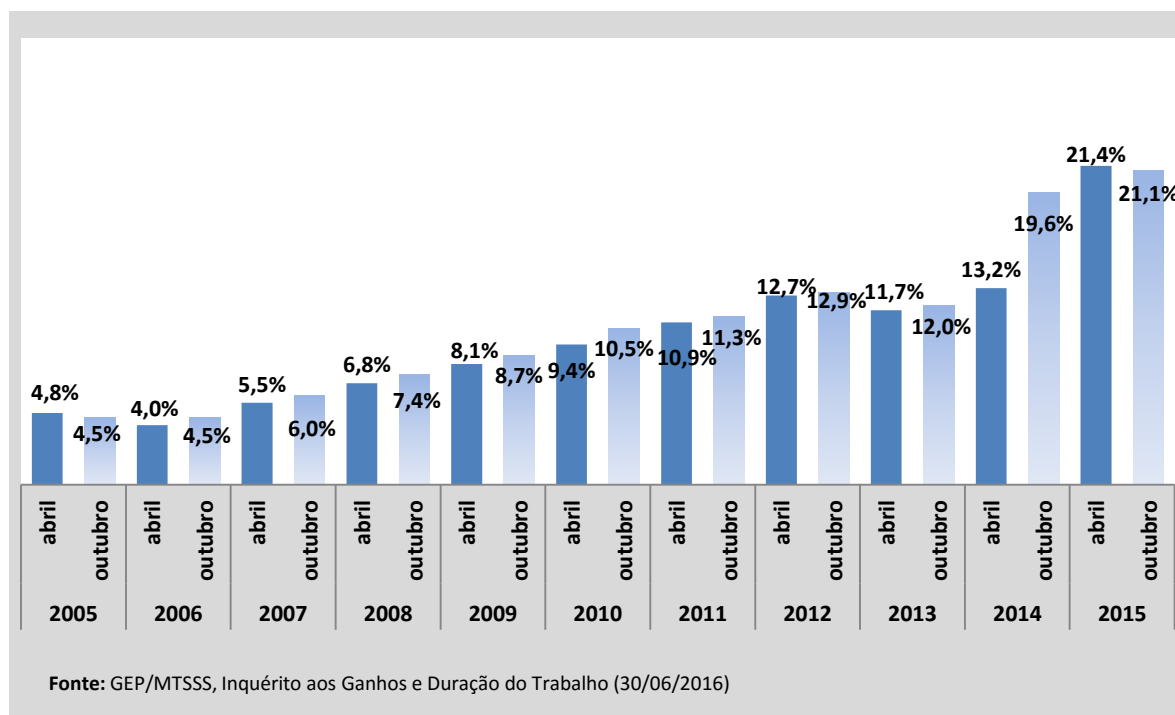
[Orçamento do Estado 2017 \(Outubro 2016\)](#)

A tendência de longo prazo tem sido a do aumento do valor nominal da RMMG, exceto em 2012, 2013 e parte de 2014, em que se observou uma manutenção do respetivo montante. Em termos da variação real, destacam-se os anos de 2009 e 2010, com o aumento mais significativo (variação real de 6,5% e de 4,1%, respetivamente), tendo nos três anos seguintes ocorrido quebras de 1,5%, 2,7% e 0,3%. Em outubro de 2014, o valor da RMMG foi atualizado para € 505, valor que se manteve até dezembro de 2015. Em janeiro de 2016, um novo aumento veio estabelecer o valor da RMMG em € 530, o que corresponde a um acréscimo nominal de 5% e que, tendo por base o índice de preços no consumidor contemplado no cenário macroeconómico subjacente ao Orçamento de Estado para 2017, registará um acréscimo real de 4,1%.

Neste contexto, é também importante observar a percentagem de trabalhadores a tempo completo, abrangidos pela RMMG, em relação aos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo. Assim, de acordo com o Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho, uma das fontes de informação possíveis para este acompanhamento, observa-se que esse valor tem vindo a crescer, progressivamente, tendo em outubro de 2015 atingido os 21,1% (Figura 4). De referir que o Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho 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, retiradas as unidades locais da secção P e Q, que pertencem ao sector público, tais como Centros Hospitalares, os Agrupamentos Escolares, entre outros.

Figura 4 - Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG



Constata-se que, ao longo dos anos analisados, a proporção de trabalhadores a receber a RMMG tem vindo a aumentar e que, apesar de uma ligeira quebra em 2013, esta percentagem atingiu o valor mais alto em abril de 2015 (21,4%). Não obstante a quebra observada em outubro de 2015, as percentagens observadas continuam a ser superiores às dos períodos dos anos anteriores, o que estará relacionado com a atualização da RMMG ocorrida em outubro de 2014.

Numa análise por setor de atividade, observa-se que o Alojamento e Restauração, foi a que teve o maior acréscimo (passou de 29,9% para 34,7%, entre abril de 2015 e outubro de 2015).

As percentagens mais elevadas de trabalhadores a receber a RMMG são observadas nas seguintes atividades: Fabricação de têxteis, Indústria do vestuário e do couro; Indústrias de madeira, mobiliário, outras e Indústrias alimentares, das bebidas e do tabaco.

As percentagens mais baixas foram observadas nos setores da Eletricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar Frio e nas Atividades Financeiras e de Seguros.

A proporção de mulheres a auferir a RMMG é muito superior à de homens, ainda que em quase todas as atividades entre abril de 2015 e outubro de 2015 tenha diminuído ligeiramente (-0,7 p.p.), uma diminuição inclusive superior à verificada ao nível do total. A proporção de homens a receber a RMMG verificou um ligeiro aumento (0,1 p.p.) (Tabela 9.).

Tabela 9 - Trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida

Actividades CAE REV. 3		Abril de 2014			Outubro de 2014			Abril de 2015			Outubro de 2015		
		Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
Total		13,2	8,1	19,3	19,6	15,1	25,0	21,4	16,9	26,9	21,1	17,0	26,2
B a N	Total de Indústria e Serviços	13,0	8,2	20,4	19,4	15,1	25,8	21,4	16,9	28,2	21,2	17,0	27,6
B	Ind. Extractivas	9,2	9,1	9,8	9,1	8,6	14,6	10,5	10,2	12,8	8,1	7,8	11,2
C	Ind. Transformadoras	15,5	8,3	25,9	24,8	15,9	37,6	27,2	17,9	41,0	26,2	17,4	39,6
C1012	Indústrias alimentares, das bebidas e do tabaco	19,2	10,2	29,0	30,7	21,6	41,0	32,5	24,3	42,2	31,1	22,2	41,6
C1315	Fabricação de têxteis, indústria do vestuário e do couro	25,9	13,6	32,8	43,3	25,3	52,9	46,1	27,7	56,6	40,5	23,4	50,9
C163132	Indústrias da madeiras, mobiliário, outras	20,8	16,0	32,0	30,4	28,8	34,0	37,7	34,9	44,7	36,4	33,7	43,3
C1718	Fabricação pasta,papel, cartão e seus artigos, impressão	9,6	4,9	22,2	15,3	12,8	21,6	13,6	11,1	19,9	17,5	15,9	21,9
C1922	Fabricação coque,prod petrol,quimi,farmacia,art borracha	5,6	2,8	11,0	8,4	7,0	11,1	7,6	6,0	10,7	9,8	8,5	12,3
C23	Fabricação de outros prod minerais não metálicos	12,0	7,9	22,9	20,6	16,3	31,3	20,8	15,1	35,7	33,3	19,3	70,8
C2425	Indústria metal, fabricação prod metálicos,except mág e equipam	9,2	6,7	21,2	13,8	12,2	21,5	15,6	13,9	23,3	14,0	12,6	20,8
C2633	Fabricação equip informáticos, equip c prod elect opticos,...	3,2	2,5	4,9	4,7	3,7	6,9	7,1	5,8	10,1	7,4	5,9	10,8
D	Electricidade, Gás, Vapor, Água Quente e Fria e Ar	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2	0,2	0,0	0,6	0,7	0,0
E	Captação, Tratamento e Dist. Água	9,6	9,8	9,1	15,4	16,5	11,5	18,5	19,4	15,4	18,9	19,9	15,5
F	Construção	11,9	10,2	26,1	20,8	20,9	19,4	24,9	25,5	20,4	22,7	22,8	21,8
G	Comércio por Grosso e Retalho	14,2	8,7	20,8	20,1	16,2	24,6	22,5	17,3	28,6	20,9	17,6	25,0
I	Transportes e Armazenagem	4,8	3,6	9,7	6,3	6,3	6,3	9,3	9,4	8,6	11,1	11,0	11,4
H	Alojamento e Restauração	20,7	15,0	24,9	25,6	23,0	27,5	29,9	26,7	32,3	34,7	30,1	38,0
J	Actividades de Informação e Comunicação	2,5	1,7	4,2	4,6	4,5	4,6	5,0	4,6	5,8	5,3	4,6	6,6
K	Actividades Financeiras e de Seguros	1,1	0,2	1,9	1,7	1,2	2,2	1,4	0,5	2,2	1,2	0,6	1,7
L	Actividades Imobiliárias	10,5	5,1	15,0	20,6	13,9	25,1	23,6	19,7	26,8	19,9	17,8	21,8
M	Actividades de Consultadoria	6,3	3,8	8,2	8,0	6,0	9,6	7,4	5,6	9,0	8,4	7,3	9,4
N	Actividades Administrativas e dos Serviços de Apoio	16,8	11,3	25,3	24,3	20,0	31,0	24,5	19,3	32,2	26,2	21,5	32,8
P	Educação	5,9	2,8	7,1	8,3	4,3	9,8	10,2	4,6	12,1	9,8	8,5	10,2
Q	Actividades de Saúde Humana e de Apoio Social	14,4	10,2	14,9	21,4	15,7	22,1	22,3	19,8	22,6	21,4	19,9	21,6
R	Actividades Artísticas, De Espectáculos, Desportivas e Recreativas	11,4	4,1	20,6	16,7	13,2	21,0	20,2	15,5	26,3	21,2	15,5	28,9
S	Outras Actividades de Serviços	20,4	10,0	24,4	29,4	17,2	34,2	29,0	18,1	33,4	27,4	17,0	31,6

Fonte: SEP, MTSS, Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho [30/07/2016]

Não sendo o Inquérito aos Ganhos dirigido à atividade agrícola, recorrendo aos Quadros de Pessoal de 2015, é possível apurar que dos cerca de 39 mil trabalhadores a tempo completo e com remuneração completa, pouco mais de um terço auferem a RMMG (37%).

3.2. Salários e remunerações

Neste ponto analisam-se alguns agregados salariais e elencam-se os fatores que influenciaram a evolução da RMMG, no período 2010-2016.

Tabela 10 - Remuneração, RMMG, Produtividade e IPC (var. anual em %)

Anos	Remunerações por trabalhador	RMMG	Produtividade	IPC
2010	2,1	5,6	3,4	1,4
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 ^(p)	1,2	5,0	-0,1	0,7
2017 ^(p)	1,1	-	0,5	1,2
2018 ^(p)	1,1	-	0,9	1,4
2010/2016 ⁽¹⁾	-2,3	11,6	1,6	8,0

Notas:

(1) Variação acumulada entre 2010 e 2016.

(p) - previsão

Fonte: Comissão Europeia - Previsões de outono 2016 (09/11/2016)

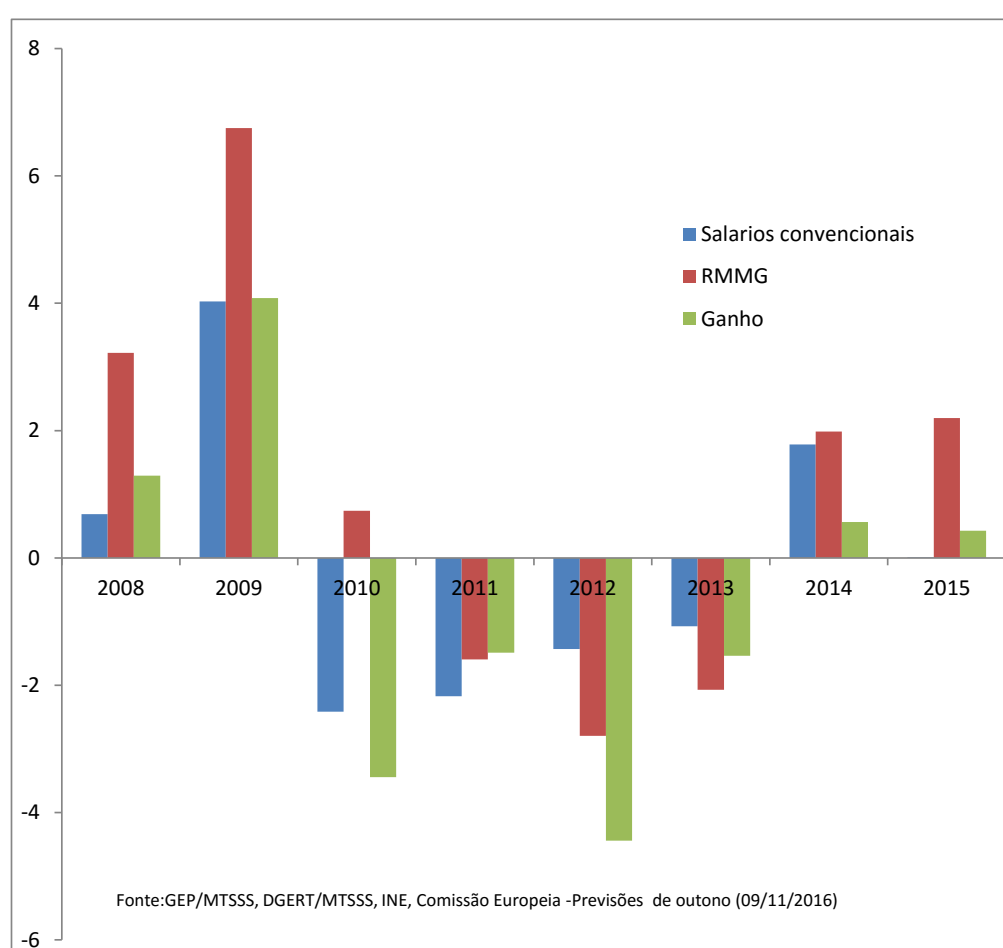
A observação dos elementos constantes da tabela apresentada acima e, também, representados na figura 6, mostram que a evolução acumulada da RMMG entre 2010 e 2016 (11,6%) será significativamente

superior à evolução conjugada da desvalorização nominal do cabaz de compras padrão definido pelo INE como IPC e do aumento da produtividade no mesmo período.

A remuneração dos trabalhadores decresceu neste horizonte, ao contrário do registado, tanto para a inflação como para a produtividade. A remuneração reduziu-se, desta forma, em 2,3%, enquanto a produtividade subiu 1,6%, aumentando consequente a repartição funcional a favor do capital.

Não apenas os ganhos efetivos apresentam uma evolução abaixo da RMMG, como os salários negociados no quadro da contratação coletiva, em 2014 e 2015, são também significativamente inferiores a essa evolução, o que sustenta uma apreciação cautelosa dos impactos do aumento da RMMG, não parecendo esta influenciar a evolução média salarial, nem os salários atualizados na contratação coletiva.

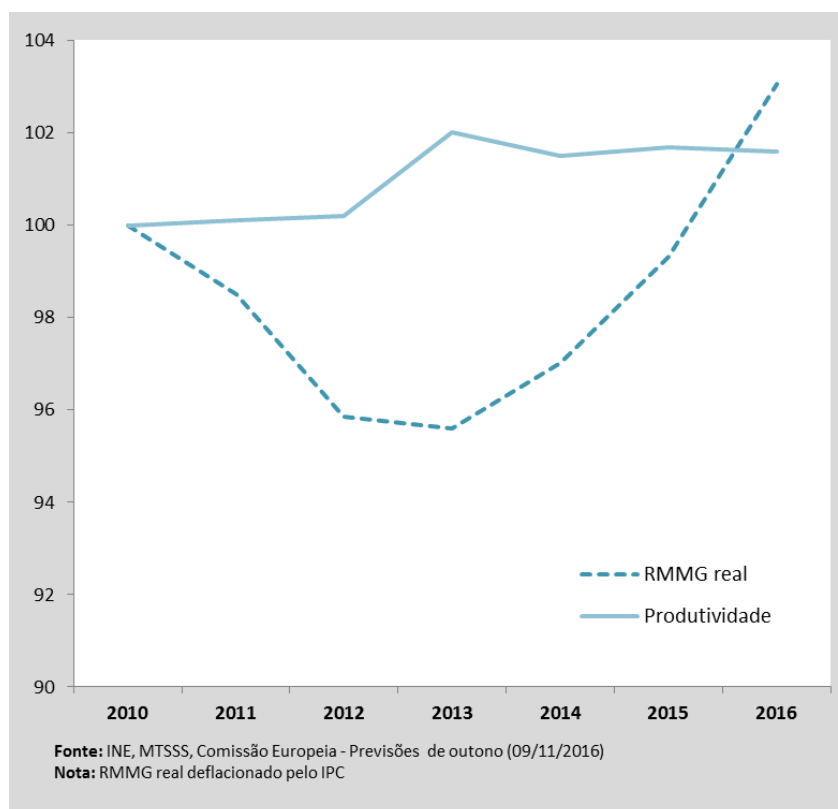
Figura 5 - Diferencial entre evolução real dos Salários convencionais, da RMMG e do Ganho e a evolução da Produtividade (em pontos percentuais)



O diferencial dos três agregados salariais: RMMG, ganho e salários convencionais em relação à produtividade comporta-se, tendencialmente, ao longo dos últimos anos, da mesma forma. Entre 2010 e 2013, os três agregados evoluíram abaixo da produtividade. Somente, após 2014, se registaram aumentos superiores aos da produtividade. Estes aumentos foram mais expressivos para a RMMG.

Do ponto de vista acumulado desde 2010, a RMMG, em termos reais, subiu quase o dobro da produtividade.

Figura 6 - RMMG Real e Produtividade (2010=100)



Como a RMMG subiu, em termos relativos, mais do que a remuneração dos trabalhadores, nestes seis anos, assistiu-se a um achatamento na distribuição salarial na sua aba inferior. Esta situação leva a que o peso relativo da RMMG em relação à mediana das remunerações nacionais tenha aumentado, o que pode ser constatado através do, denominado, índice de *Kaitz*, como se mostra no capítulo 4.

De acordo com o Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho, verifica-se que, em outubro de 2015, o ganho médio dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo era de 1 130,4 euros, correspondendo em termos homólogos a uma variação de 0,5%. Já a remuneração base média mensal, que era 952,7 euros aumentou, em termos homólogos, 0,6%.

Tabela 11 - Remuneração de Base e Ganho (Euros)

	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	abril	outubro	abril	outubro	abril	outubro	abril	outubro	abril	outubro	abril	Outubro
remuneração de base média	926,0	942,4	962,9	971,5	950,4	962,4	963,0	958,8	945,8	947,0	950,9	952,7
variação homóloga (%)			4,0	3,1	-1,3	-0,9	1,3	-0,4	-1,8	-1,2	0,5	0,6
ganho médio mensal	1.109,3	1.118,5	1.134,4	1.142,6	1.115,0	1.123,5	1.124,8	1.125,6	1.120,4	1.124,5	1.140,4	1.130,4
variação homóloga (%)			2,3	2,2	-1,7	-1,7	0,9	0,2	-0,4	-0,1	1,8	0,5

Fonte: GEP, MTSSS, Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho (30/07/2016)

Nos últimos anos, assistiu-se a uma crescente desvalorização da negociação coletiva. Os salários convencionais cresceram, em termos nominais, 0,7% em 2015 e 1,5% até novembro de 2016. Estes valores terão uma expressão relativamente baixa ao nível nacional, dada a cobertura das convenções ter sido relativamente diminuta: em 2014 pouco mais de 213 mil trabalhadores estarão cobertos, tendo este indicador crescido para um valor próximo dos 495 mil em 2015 e 608 mil até novembro de 2016. Qualquer destes valores se encontra longe da cobertura alcançada em 2008 (cerca de 1 704 mil trabalhadores).

Tabela 12 - Dinâmica da atualização das tabelas publicadas por setores de atividade

Portugal	2008		2009		2010		2011		2012		2014		2015		2016 ^{a)}	
	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)	N.º trab.	Var. anualiz. nominal (%)
TOTAL	1.704.107	3,1	1.303.457	2,9	1.294.570	2,4	1.202.908	1,5	306.187	1,4	213.738	1,0	495.059	0,7	608.276	1,5
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	200.573	2,0
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
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
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
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
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
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	-	-	-	-	-	-	-	-
Zona brancas (trabalhadores administrativos)	-	-	68.303	3,3	78.884	3,0	-	-	-	-	-	-	78.498	0,5	-	-

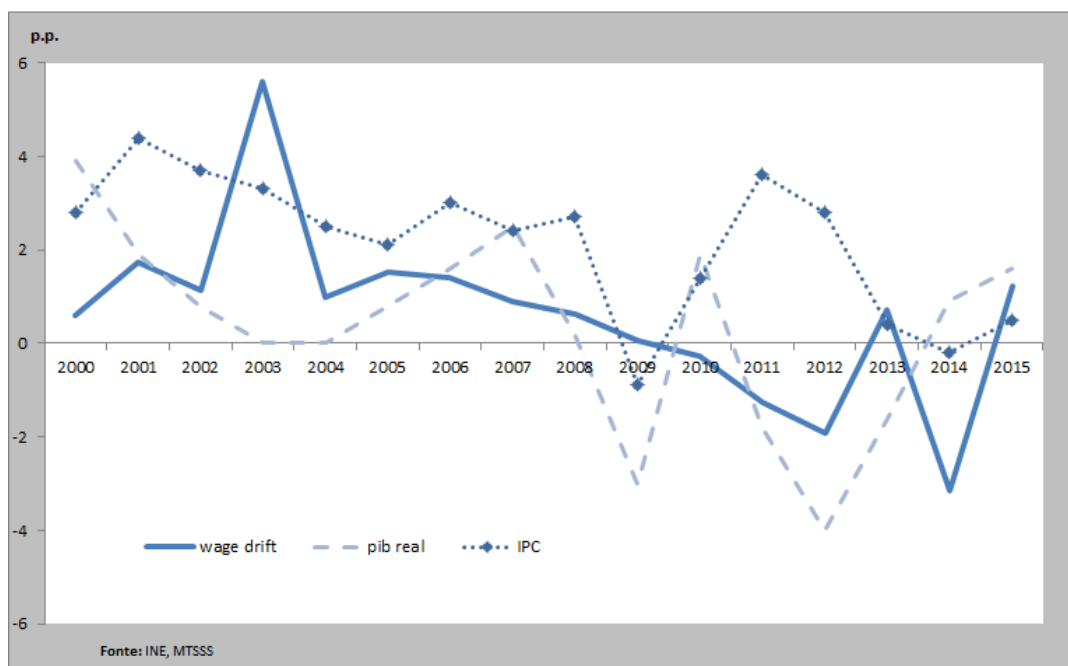
Nota: (a) De Janeiro até Novembro

Fonte: DGERT, Relatório sobre a regulamentação coletiva de trabalho

O comportamento do diferencial entre a evolução do ganho e a dos salários convencionais, ou seja, o *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.

O *wage drift* tem vindo a diminuir, fruto da conjuntura nacional, desde o ano de 2000. De realçar que no período recessivo, entre 2010 e 2014, este indicador mostrou-se maioritariamente negativo, tendo nesse momento as componentes variáveis do ganho acomodado por completo o peso conjuntural. Só, mais recentemente, em 2015, apoiado num crescimento económico modesto mas continuado do PIB parece retomar a tendência crescente.

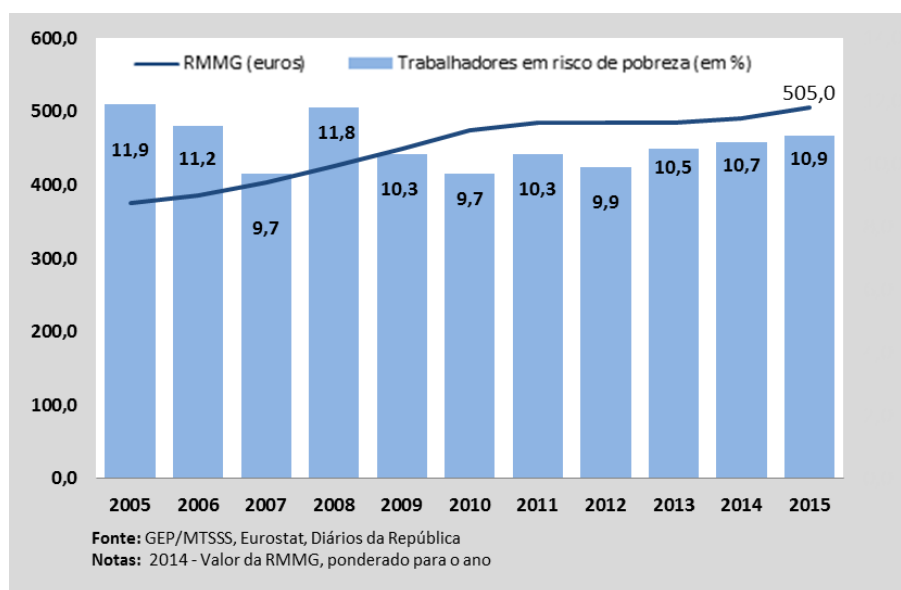
Figura 7 - Evolução do *wage drift* (em pontos percentuais)



3.3. RMMG, Pobreza e Desemprego

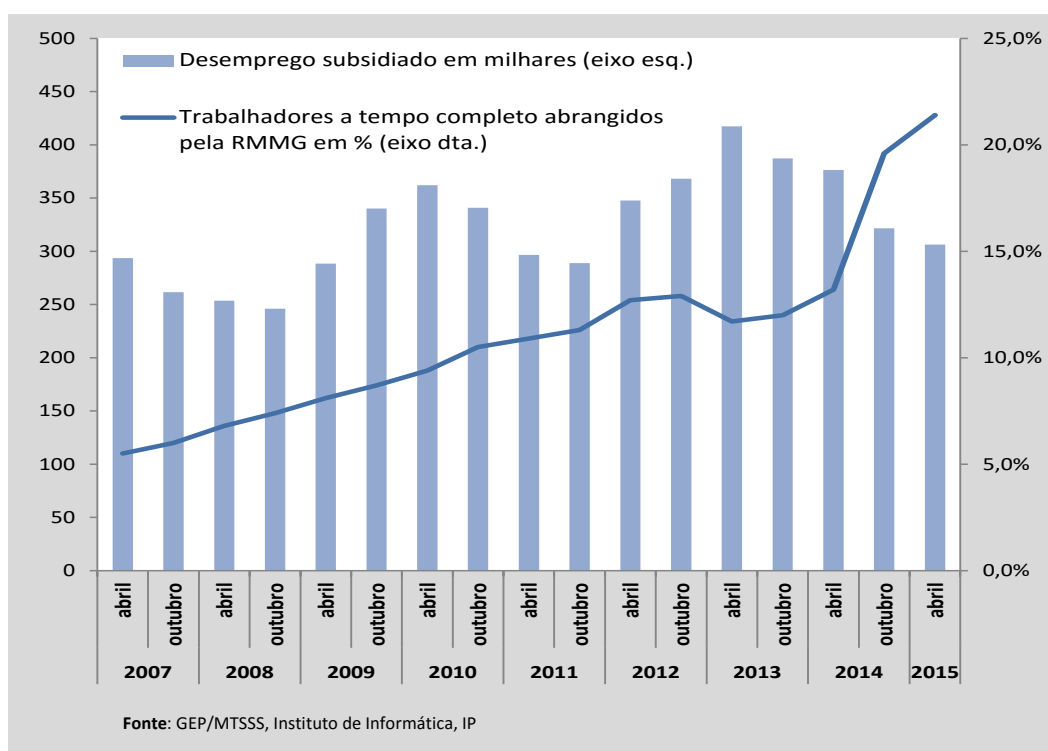
Quanto à eventual influência da RMMG no combate à pobreza, os valores mais recentes, relativos a 2015, mostram que, em Portugal, a percentagem de trabalhadores em risco de pobreza permanecia acima dos 10%. Esta proporção aumentou, entre 2013 e 2015, não obstante a atualização da RMMG e é coincidente com uma elevada desigualdade na distribuição salarial.

Figura 8 - RMMG e Trabalhadores em risco de pobreza



A análise da evolução do desemprego subsidiado e dos trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG não aparenta ter uma relação direta, tal como ilustrado na figura seguinte.

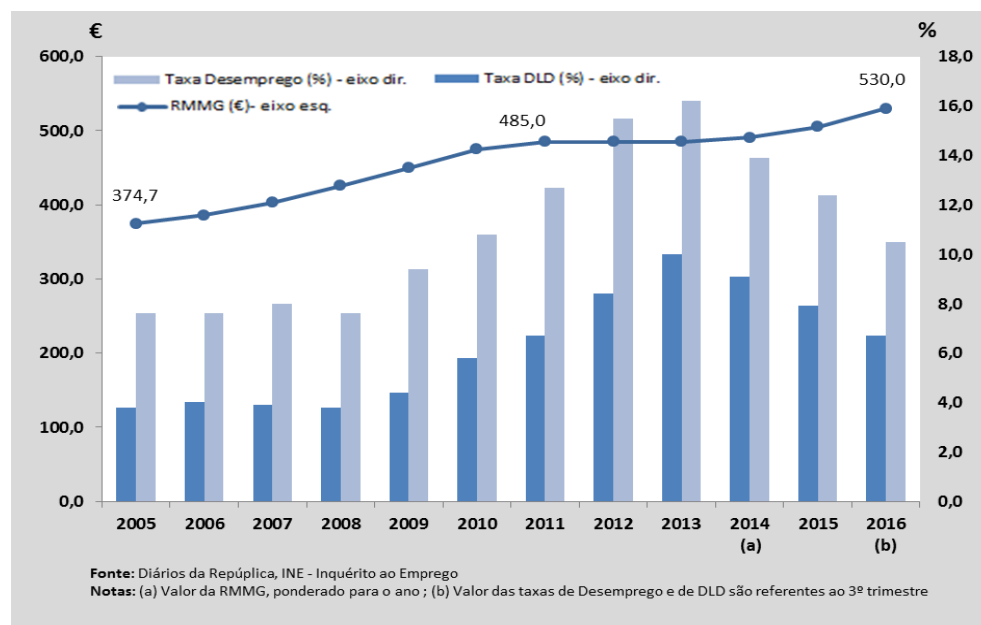
Figura 9 - Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG (em % dos trabalhadores a tempo completo) e Desemprego subsidiado (em milhares)



A figura seguinte mostra a evolução da RMMG e a da taxa de DLD nos mesmos anos. O valor mais elevado da taxa de DLD foi observado num ano em que a RMMG não sofreu qualquer alteração. Em 2015 e 2016, não obstante o aumento da RMMG para 505 e 530 Euros, respetivamente, a taxa de DLD diminuiu.

Utilizando a proporção de DLD no desemprego total, também parece não haver aumentos, em simultâneo, com a atualização da RMMG.

Figura 10 - Evolução da RMMG, da Taxa de Desemprego e da Taxa de Desemprego de Longa Duração



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

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

Como é conhecido, modo de fixação e revalorização dos salários, incluindo do salário mínimo, nos diferentes EM da UE não é uniforme. O papel do Governo e dos Parceiros Sociais nestes processos é muito variável, assim como as regras de atualização dos salários mínimos. Em geral, após consulta aos parceiros sociais, é fixado por legislação ou acordo intersectorial e aplica-se, normalmente, a todos os TCO. Por outro lado, para uns, a atualização está ligada à inflação e responde a um objetivo de valorização do poder de compra, enquanto para outros responde mais a objetivos de competitividade.

Dos vinte e oito EM da UE, vinte e dois estabeleceram o salário mínimo por via legislativa (*statutory minimum wage*). 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. O Chipre constitui uma exceção, sendo o Governo a estabelecer um salário mínimo para determinadas profissões nas quais se considera que os trabalhadores têm posições negociais mais fracas.

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.	Itália, Chipre, Áustria, Dinamarca, Finlândia e Suécia

Fonte: Eurofound

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 Euros, por mês – Bulgária, Roménia, Lituânia, República Checa, Hungria, Letónia, Eslováquia, Estónia, Croácia e Polónia;
2. Entre 500 e 800 Euros, por mês – Portugal, Grécia, Malta, Espanha e Eslovénia;
3. Superior a 1000 Euros, por mês – Reino Unido, França, Irlanda, Alemanha, Bélgica, Países Baixos e Luxemburgo.

Tabela 13 - Salário mínimo mensal em euros e PPC, em alguns países da União Europeia ⁽¹⁾

	2008		2014		2015		2016	
	Euros	PPC	Euros	PPC	Euros	PPC	Euros	PPC
Luxemburgo	1.570	1.338	1.921	1.595	1.923	1.597	1.923	1.613
Irlanda	1.462	1.126	1.462	1.196	1.462	1.196	1.546	1.262
Holanda	1.335	1.281	1.490	1.357	1.505	1.370	1.531	1.403
Bélgica	1.310	1.185	1.502	1.382	1.502	1.382	1.517	1.417
França	1.280	1.155	1.445	1.341	1.458	1.352	1.467	1.391
Reino Unido	1.242	1.110	1.276	1.065	1.444	1.097	1.428	1.164
Espanha	700	735	753	816	757	820	764	848
Grécia	794	865	684	800	684	800	684	820
Portugal	497	565	566	692	589	721	618	764
Polónia	313	462	404	719	414	749	425	806
República Checa	318	415	310	485	335	524	366	573
Hungria	283	395	335	571	333	591	351	626
Roménia	139	215	198	371	226	429	254	499
Bulgária	112	228	174	363	189	395	215	460

Notas:

(1) Países ordenados por ordem decrescente do salário mínimo em euros (ano 2016)

Fonte: [Eurostat Newsrelease, minimum wages in the EU](#)

A conversão em paridades de poder de compra, corrigindo o indicador pelos diferentes níveis de preço em cada país, diminui consideravelmente as disparidades entre os salários mínimos nacionais.

O desvio entre o país com o salário mínimo mais elevado e o mais baixo passa, em 2016, de 7,9 para 2,6. Isto é, o Luxemburgo tem um salário mínimo 2,6 vezes maior do que o da Bulgária, e tem um salário mínimo 1,1 vezes superior ao pago em Portugal, em ppc.

Portugal encontra-se entre os Estados-membros da UE e da Área do Euro com um dos salários mínimos mais baixos. Ao longo dos anos analisados, não se verificam alterações ordinais significativas entre os diferentes países, o que, dado o peso estrutural subjacente a este indicador, não surpreende.

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. Assim, quanto mais próximo este índice estiver da unidade, maior será o impacto de um aumento do salário mínimo sobre os salários do grupo considerado. Apesar da RMMG ser baixa, em termos comparativos na UE, os rácios entre o salário mínimo e o ganho mediano é dos mais elevados deste espaço geográfico. Já no que concerne ao rácio entre o salário mínimo e o ganho médio, a posição de Portugal é semelhante à de muitos dos países considerados na análise. Isto deve-se ao facto do ganho médio estar relativamente distante do ganho mediano, devido à dispersão salarial existente na metade superior da distribuição.

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 proporcionado este incremento do índice de *Kaitz*.

Tabela 14 - Índice de *Kaitz*: Proporção do Salário Mínimo no Ganho Médio e Mediano

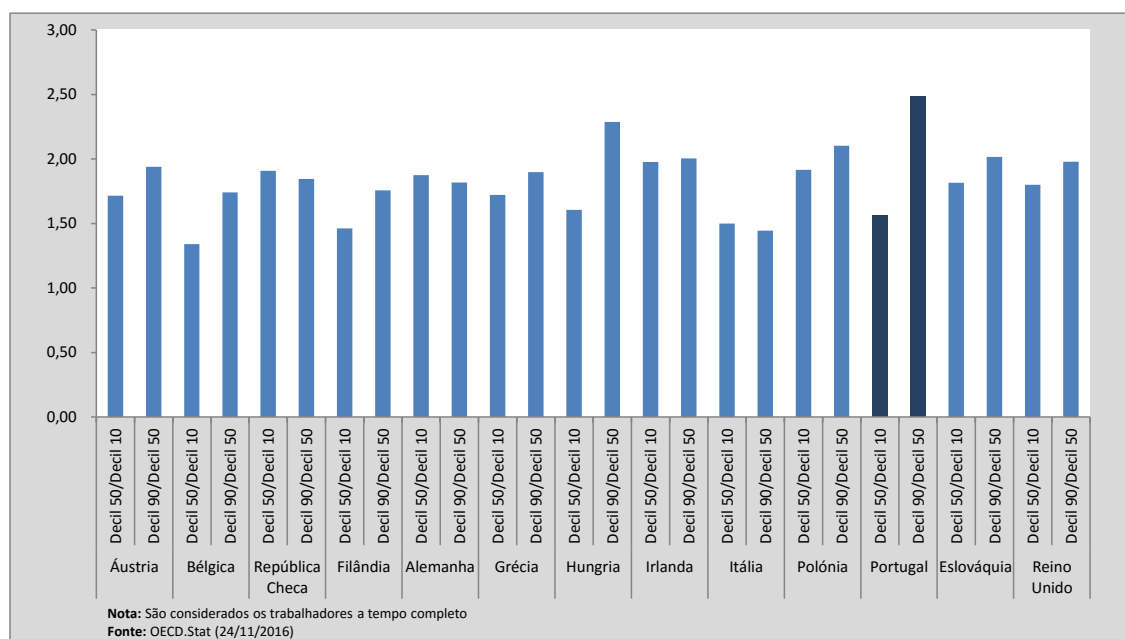
		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Bélgica	Média	0,44	0,43	0,43	0,44	0,44	0,43	0,43	0,43	0,44	0,42	0,42
	Mediana	0,51	0,50	0,50	0,51	0,52	0,51	0,51	0,51	0,52	0,49	0,49
Rep. Checa	Média	0,36	0,36	0,35	0,33	0,32	0,32	0,31	0,31	0,31	0,32	0,33
	Mediana	0,41	0,42	0,41	0,38	0,38	0,38	0,37	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 \(24/11/2016\)](#)

Como podemos confirmar, 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.

Figura 11 - Dispersão Salarial (rácios entre decis) - 2014



Em Portugal, a distribuição dos trabalhadores por escalões salariais demonstra claramente uma assimetria, uma maior concentração de trabalhadores na aba inferior da distribuição, até próximos da mediana (782 euros em 2015).

Figura 12 - Distribuição dos trabalhadores a tempo completo por escalões salariais (remuneração base + prestações regulares) em 2015

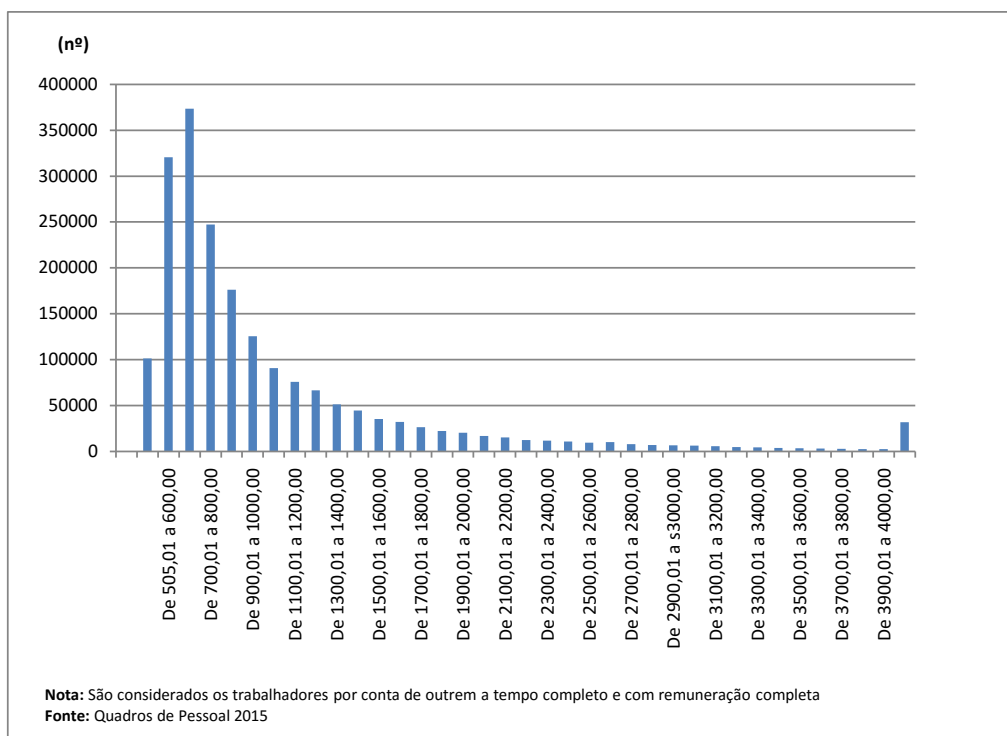
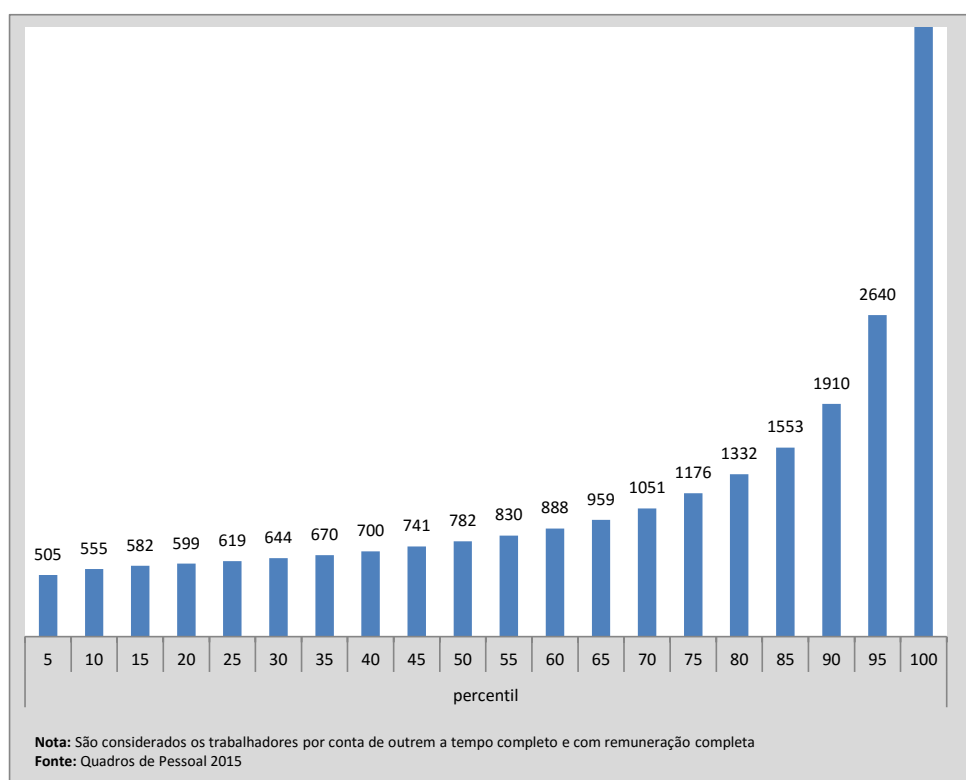


Figura 13 - Distribuição salarial (remuneração base + prestações regulares) por cada vintil da população em 2015



De referir, igualmente, 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:

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

No que respeita ao primeiro item, 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 14 – Papel do Governo e de outros atores no processo de decisão

Statutory minimum wage							Non-statutory minimum wage
Institutionalised decisions					Indexation	Non-institutionalised decisions	
Independent experts-led process	Bilateral / social partners experts led process	Gov't following tripartite consultations process	Gov't after consulting social partners	Bipartite/tripartite negotiations possible, else government decides			
EL	DE	HU	ES	EE	BE	BG	AT
IE		LT	HR	PL	FR	CZ	CY
UK		LV	RO	SK	LU		DK
		PT			MT		FI
					NL		IT
					SI		SE

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

Em seis EM, 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.

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.

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.

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.

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.

França

O salário mínimo francês (SMIC – *salaire 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 2016 traduziu-se num aumento de 0,6% em relação ao do ano anterior, seguindo unicamente a fórmula fixa de atualização pré-definida, não estando prevista nenhuma atualização infra-anual em 2016.

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 $\frac{1}{4}$ e 1,3 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 EM.

Figura 15 – 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 16 – Frequência dos ajustamentos do salário mínimo

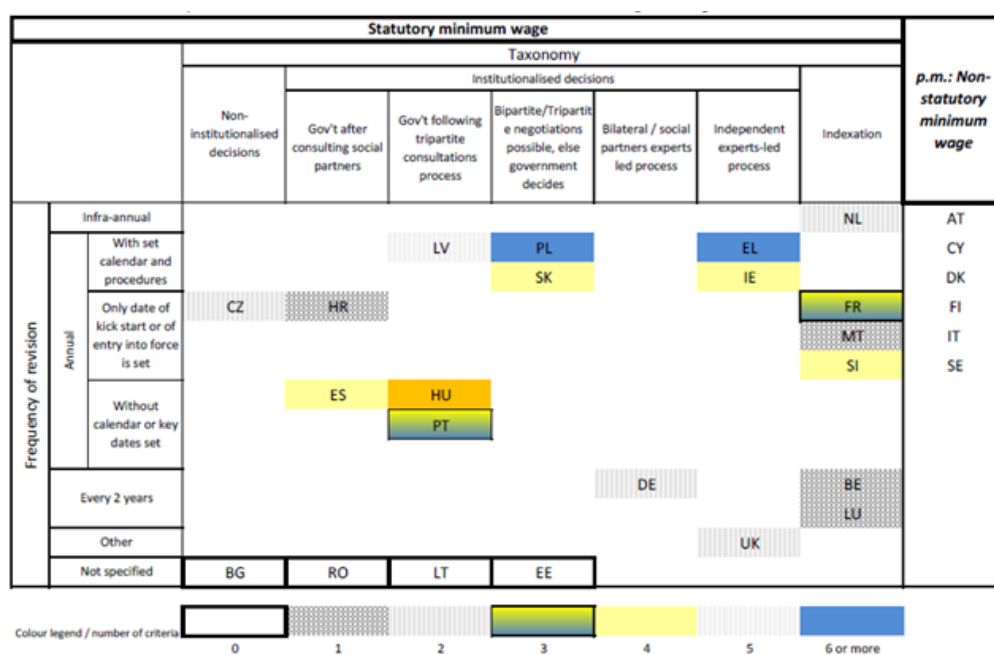
Infra-anual	Anual			De dois em dois anos	Outra situação	Não especificada
	Com calendário e procedimentos fixados	Fixada a data de entrada em vigor	Sem calendário estabelecido			
Países Baixos (janeiro e julho)	Grécia Irlanda Letónia Polónia ⁽¹⁾ Eslováquia	Rep. Checa França ⁽²⁾ Croácia Malta Eslovénia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

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

No quadro seguinte, apresenta-se uma sistematização das principais dimensões da fixação do salário mínimo.

Figura 17 – Síntese das principais dimensões institucionais de fixação do SMN



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

Merecem, por fim, referência três EM que introduziram alterações relevantes ao salário mínimo recentemente: a Alemanha, que instituiu o salário mínimo em 2015, pela primeira vez, e a Irlanda que fez algumas alterações no mesmo ano e o Reino Unido, com alterações em 2016.

Alemanha

Em 1 de janeiro de 2015, foi criado, pela primeira vez, na Alemanha um salário mínimo por lei (*Mindestlohngesetz*), cuja atualização será bianual. Na mesma lei, foi instituída uma comissão consultiva (*Mindestlohnkommission*), renovada de cinco em cinco anos, e constituída por representantes dos Parceiros Sociais, académicos e um presidente. Os elementos da comissão não são remunerados e não respondem perante terceiros pelas suas posições e seus contributos no decorrer dos trabalhos desta comissão.

Esta comissão elabora recomendações, não vinculativas, para tomada de decisão do Governo referente à questão do salário mínimo.

A comissão elaborou a recomendação, em junho de 2016, para aumentar o salário mínimo alemão para 8,84 euros, em janeiro de 2017.

A comissão, no seu relatório, justifica a respetiva proposta de aumento do salário mínimo exclusivamente com base no ritmo de crescimento dos salários convencionais (índice dos salários convencionais publicado pelo instituto nacional de estatística alemão). Assim foi a evolução dos salários negociados pelos parceiros sociais a referência escolhida para a atualização do salário mínimo, uma vez que, segundo a comissão são os parceiros sociais que melhor conhecem a realidade económica (microeconómica) que suportem eventuais aumentos salariais. A comissão propôs a revalorização do salário mínimo de dois em dois anos, tendo por base os respetivos efeitos na competitividade.

O Governo aceitou essa recomendação, 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. Desta forma o salário mínimo representará 55,6% do salário mediano dos trabalhadores a tempo completo.

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.

Pela proximidade geográfica, merece também nota a Espanha.

Espanha

O Governo espanhol aprovou para janeiro de 2016 o aumento do salário mínimo nacional de 1%, de 648,60 para 655,2 euros mensais.

Os fatores que pesaram nesta decisão foram a evolução do IPC, da produtividade média e do peso do rendimento do fator trabalho no produto interno bruto.

Os representantes dos trabalhadores, das centrais sindicais, apresentaram propostas de aumento de 11% para 2016 (até 720 euros) e de mais 11% para 2017 (até 800 euros). As centrais sindicais argumentaram que, com estas subidas, o vencimento mínimo ficaria próximo dos 60% do salário médio líquido, tal como recomenda a Carta Social Europeia, subscrita por Espanha.

Entretanto, o Governo anunciou a aprovação, em Conselho de Ministros, do valor do salário mínimo interprofissional, para 2017: € 707,60, o que corresponde a um acréscimo de 8% face a 2016 (mais € 52,4).

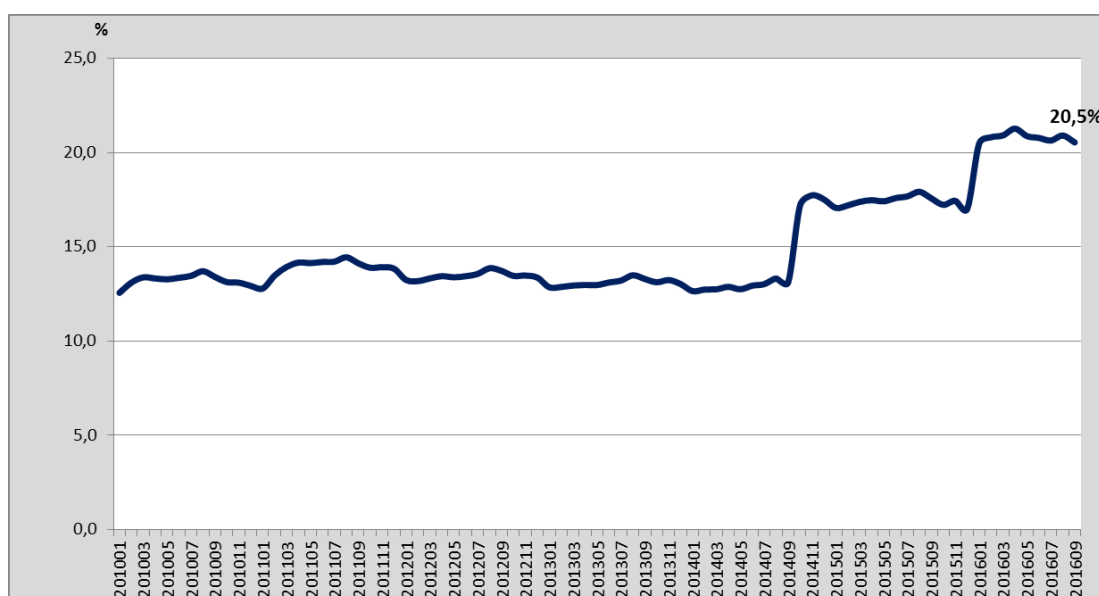
5. Análise da evolução dos trabalhadores a auferir a RMMG com base nas remunerações declaradas à Segurança Social

De forma a analisar a evolução dos trabalhadores a auferir o salário mínimo, tem-se procurado explorar diferentes fontes de informação, entre as quais as declarações de remunerações à Segurança Social e os elementos disponibilizados pelos Fundos de Compensação do Trabalho.

As declarações de remunerações à Segurança Social incluem a informação mais atual e completa sobre as remunerações declaradas à Segurança Social dos TCO e membros dos órgãos estatutários (MOE). Contudo, nesta informação existe um número significativo de indivíduos com remunerações abaixo do valor da RMMG, podendo ser explicado pelas remunerações de trabalhadores a tempo parcial ou remunerações incompletas, por exemplo por motivo de doença.

Ao recorrer aos dados mensais é possível perceber a existência de sazonalidade, a qual é visível na figura seguinte, onde se encontra retratada a evolução dos indivíduos com remunerações declaradas¹⁰ com valores idênticos aos da RMMG face ao total de indivíduos com remunerações declaradas. Estas seguem uma tendência crescente até ao mês de agosto e decrescente a partir desse mês até ao final do ano, à exceção de 2014 onde houve atualização do valor da RMMG em outubro, a qual alterou o padrão verificado dos outros anos.

Figura 18 - Evolução da percentagem de indivíduos com remunerações declaradas com valores iguais à RMMG em relação ao total de indivíduos com remunerações declaradas (Continente)



Nota: Dados sujeitos a alterações

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

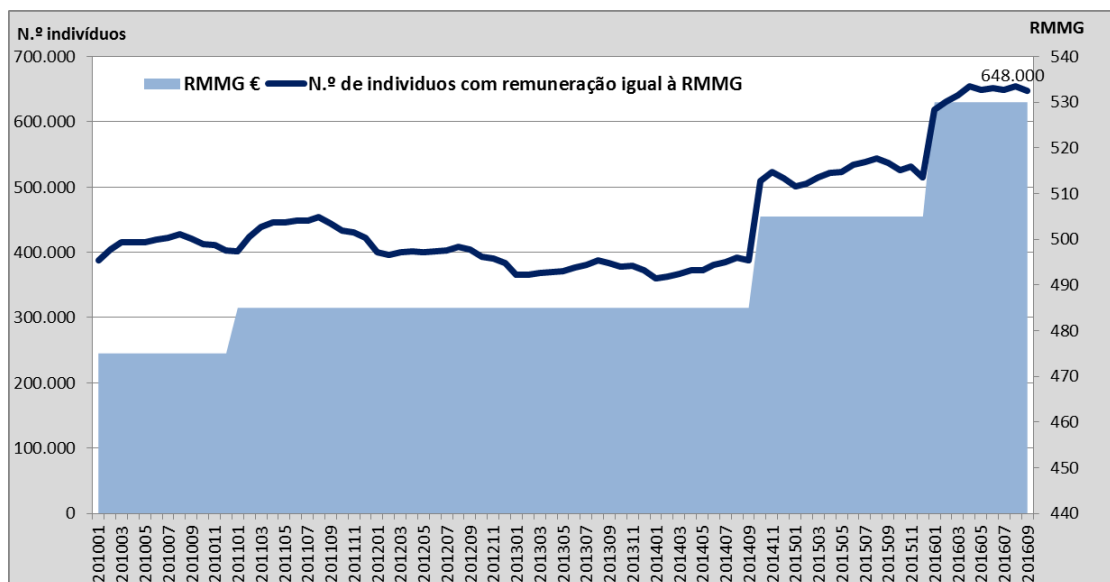
É importante salientar que, neste relatório se utilizaram dados relativos ao Continente e que, como se sabe, os dados se encontram sujeitos a revisões, sobretudo os mais recentes, uma vez que podem, ainda, faltar registos de remunerações e contribuições.

A partir da figura anterior, é possível constatar que o peso dos indivíduos com remunerações iguais à RMMG no total das declarações de remuneração passou de aproximadamente 12,5%, em janeiro de 2010, para próximo dos 20,5%, em setembro de 2016, coincidindo os aumentos mais abruptos com as atualizações do valor do salário mínimo (figura anterior), especialmente na alteração dos 485€ para os 505€ e na alteração dos 505€ para os 530€.

¹⁰ Foram consideradas as remunerações permanentes.

Em valor absoluto, em setembro de 2016, o número de trabalhadores com RMMG atingiu os 648 mil, ligeiramente inferior ao pico atingido em agosto, 655 mil (dados ainda provisórios).

Figura 19 - 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)

As dinâmicas estruturais mantiveram-se praticamente inalteradas, especialmente no segmento das remunerações abaixo do salário mínimo. Decorrentes dos dois últimos aumentos da RMMG (outubro de 2014 e janeiro de 2016), notou-se um aumento da incidência de indivíduos a auferir salário mínimo de 13% para aproximadamente 17,5% e, posteriormente, para cerca de 21%, e uma consequente alteração da percentagem na categoria das remunerações declaradas acima do valor da RMMG.

Tabela 15 - Incidência de indivíduos, por escalões de remuneração (Continente)

	RMMG €	< RMMG	=RMMG	> RMMG
2010	475	8,4	13,2	78,3
2011	485	7,9	13,9	78,2
2012	485	7,4	13,5	79,1
2013	485	7,4	13,1	79,5
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
jan a set/2015	505	8,2	17,5	74,3
jan a set/ 2016	530	7,7	20,8	71,5

Nota: Dados sujeitos a alterações

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

O peso da remuneração total dos trabalhadores com remuneração igual à RMMG, no total das remunerações passou de 5,8%, em 2010 para 7,6% em 2015. Em 2016, os dados até setembro (dados provisórios) apontam para uma percentagem em torno dos 9,7%.

Tabela 16 - Peso da remuneração total 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 setembro	2,2%	5,7%
2014 até dezembro	2,3%	6,1%
2015	2,5%	7,6%
2016 até setembro	2,6%	9,7%

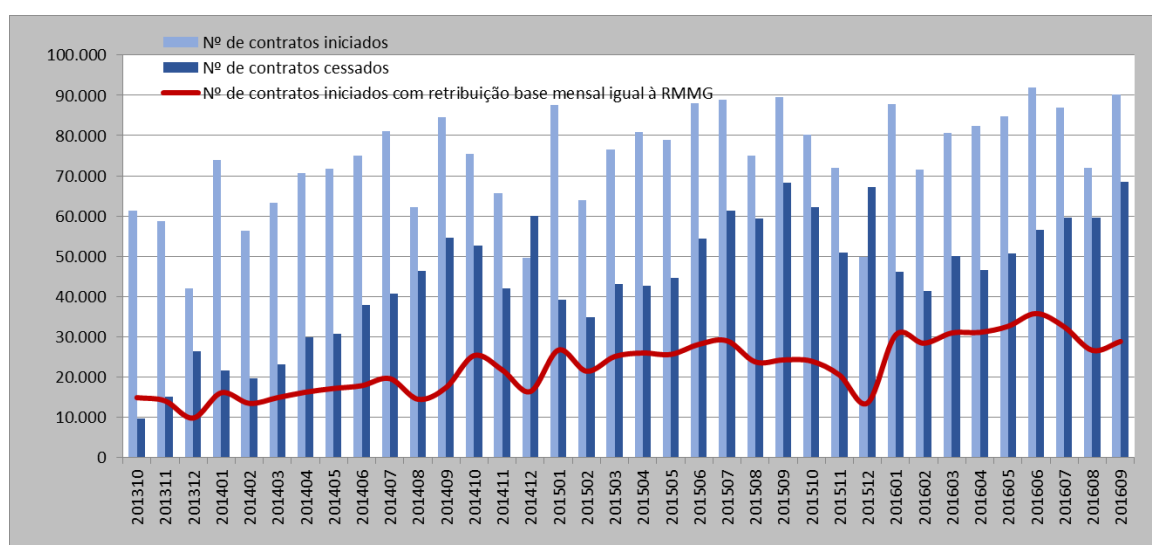
Nota: Dados sujeitos a alterações

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

Procedeu-se também à análise de informação proveniente do Fundo de Compensação do Trabalho, apurada pelo Instituto de Informática, sendo que os elementos agora apresentados não são comparáveis com os que foram apresentados nos Relatórios anteriores, dado que se reportam às Entidades Empregadoras cujo estabelecimento sede tem morada no Continente. A informação agora apresentada, pela sua natureza, tem um carácter provisório.

De acordo com esta fonte de informação, nos primeiros nove meses de 2016, foram iniciados, aproximadamente, 748,1 mil contratos, dos quais cerca de 277,3 mil com remuneração de base igual à RMMG, o que corresponde a 37,1%. No mesmo período, foram cessados, no âmbito deste Fundo, quase 432,9 mil contratos. Deste modo, durante os primeiros nove meses de 2016, o saldo líquido entre os vínculos iniciados e os vínculos cessados, neste universo, foi próximo de 315,3 mil.

Figura 20 – Contratos iniciados, cessados e contratos iniciados com remuneração de base mensal igual à RMMG (Continente)

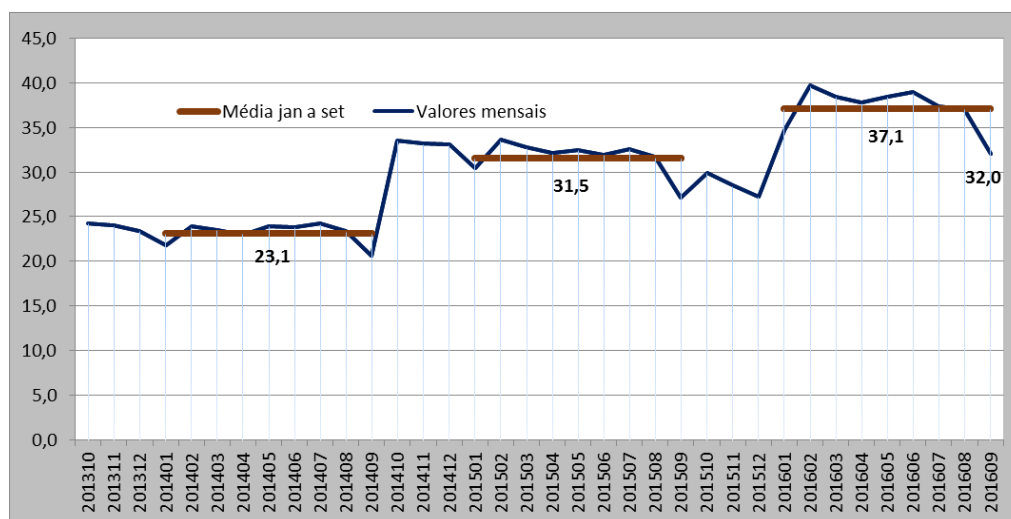


Nota: Dados sujeitos a alterações

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

Na figura seguinte pode-se observar, também com base nos dados do Fundo de Compensação do Trabalho e para o Continente, a evolução da percentagem de contratos iniciados com remuneração de base mensal igual à RMMG no total de contratos iniciados. A figura inclui, igualmente, a percentagem para o total dos primeiros nove meses de cada um dos anos para os quais existe informação. Verifica-se o seu incremento progressivo: 23,1% em 2014, 31,5% em 2015 e 37,1% em 2016.

Figura 21 – Percentagem de contratos iniciados com remuneração de base igual à RMMG no total de contratos iniciados (Continente)

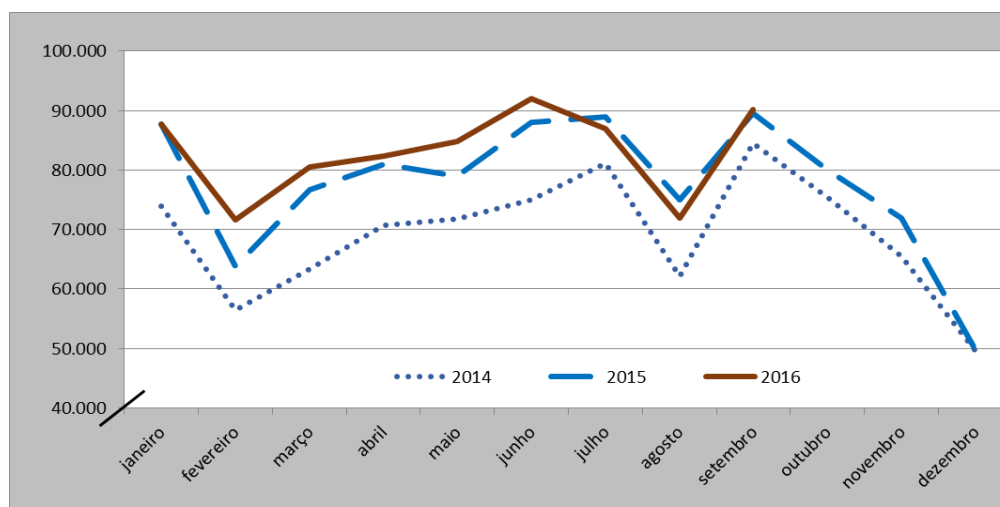


Nota: Dados sujeitos a alterações

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

A figura seguinte permite perceber o movimento dos contratos iniciados, no âmbito do Fundo de Compensação do Trabalho, ao longo de cada um dos anos para os quais existe informação. Estes elementos apontam, quer para a existência de sazonalidade, quer para uma maior dinâmica dos contratos iniciados no âmbito deste Fundo: 748,1 mil nos primeiros nove meses de 2016 relativamente a 2015 e 2014, respetivamente 729,8 mil e 639,0 mil. Relembra-se que os dados mais recentes são, ainda, provisórios.

Figura 22 – 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

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	5 7	3 300\$ 4 000\$	- -	- -	- -	- -
1976 ⁽¹⁾				12	4 000\$	-	-	-	-
1977	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49-B/77, de 12 de Fevereiro		12	4 500\$	3 500\$	-	50%	50%
1978	1 de Abril	Decreto-Lei nº 113/78, de 29 de Maio	MT	3 9	4 500\$ 5 700\$	3 500\$ 4 600\$	- 3 500\$	50% 75%	50% 50%
1979	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 440/79, de 6 de Novembro	MT	9 3	5 700\$ 7 500\$	4 600\$ 6 100\$	3 500\$ 4 700\$	75% 75%	50% 50%
1980	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 480/80, de 15 de Outubro		9 3	7 500\$ 9 000\$	6 100\$ 7 500\$	4 700\$ 5 700\$	75% 75%	50% 50%
1981	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 296/81, de 27 de Outubro	MT	9 3	9 000\$ 10 700\$	7 500\$ 8 950\$	5 700\$ 6 800\$	75% 75%	50% 50%
1982 ⁽¹⁾				12	10 700\$	8 950\$	6 800\$	75%	50%
1983	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 47/83, de 29 de Janeiro	MFP, MT	12	13 000\$	10 900\$	8 300\$	75%	50%
1984	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 24-A/84, de 16 de Janeiro	MFP, MTSS	12	15 600\$	13 000\$	10 000\$	75%	50%
1985	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49/85, de 27 de Fevereiro	MTSS	12	19 200\$	16 500\$	13 000\$	75%	50%
1986	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 10/86, de 17 de Janeiro	MTSS	12	22 500\$	19 500\$	15 200\$	75%	50%
1987 ⁽²⁾	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 69-A/87, de 9 de Fevereiro	MTSS	12	25 200\$	22 400\$	17 500\$	100%	17 anos: 75% -17 anos: 50%
1988	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 411/87, de 31 de Dezembro	MESS	12	27 200\$	24 800\$	19 500\$	100%	75%
1989	1 de Janeiro 1 de Julho	Decreto-Lei nº 494/88, de 30 de Dezembro Decreto-Lei nº 242/89, de 4 de Agosto	MESS MESS	6 6	30 000\$ 31 500\$	28 400\$ 30 000\$	22 400\$ 24 000\$	100% 100%	75% 75%
1990	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 41/90, de 7 de Fevereiro	MESS	12	35 000\$	34 500\$	28 000\$	100%	75%
1991 ⁽³⁾	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 14-B/91, de 9 de Janeiro	MESS	12	40 100\$	40 100\$	33 500\$	100%	75%
1992	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 50/92, de 9 de Abril	MESS	12	44 500\$	44 500\$	38 000\$	100%	75%
1993	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 124/93, de 16 de Abril	MESS	12	47 400\$	47 400\$	41 000\$	100%	75%
1994	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 79/94, de 9 de Março	MESS	12	49 300\$	49 300\$	43 000\$	100%	75%
1995	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 20/95, de 28 de Janeiro	MESS	12	52 000\$	52 000\$	45 700\$	100%	75%
1996	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 21/96, de 19 de Março	MQE	12	54 600\$	54 600\$	49 000\$	100%	75%
1997	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 38/97, de 4 de Fevereiro	MQE	12	56 700\$	56 700\$	51 450\$	100%	75%
1998 ⁽⁴⁾	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 35/98, de 18 de Fevereiro	MTS	12	58 900\$	58 900\$	54 100\$	100%	
1999	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 49/99, de 16 de Fevereiro	MTS	12	61 300\$	61 300\$	56 900\$	100%	
2000	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 573/99, de 30 de Dezembro	MTS	12	63 800\$	63 800\$	60 000\$	100%	
2001	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 313/2000, de 02 de Dezembro	MTS	12	67 000\$	67 000\$	64 300\$	100%	
2002	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 325/2001, de 17 de Dezembro	MTS	12	69 770\$(348€)	69 770\$(348€)	68 410\$(341,25€)	100%	
2003	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 320C/2002, de 30 de Dezembro	MSST	12	356,60 €	356,60 €	353,20 €	100%	
2004	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 19/2004, de 20 de Janeiro	MSST	12	365,60 €	365,60 €	365,60 € ⁽⁵⁾	100%	
2005	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 242/2004, de 31 de Dezembro	MAET	12	374,70 €	374,70 €	374,70 €	100%	
2006	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 238/2005, de 30 de Dezembro	MTSS	12	385,90 €	385,90 €	385,90 €	100%	
2007	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 2/2007, de 3 de Janeiro	MTSS	12	403,00 €	403,00 €	403,00 €	100%	
2008	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 397/2007, de 31 de Dezembro	MTSS	12	426,00 €	426,00 €	426,00 €	100%	
2009	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 246/2008, de 18 de Dezembro	MTSS	12	450,00 €	450,00 €	450,00 €	100%	
2010	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 5/2010, de 15 de Janeiro	MTSS	12	475,00 €	475,00 €	475,00 €	100%	
2011	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 143/2010, de 31 de Dezembro	MTSS	12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	
2012 ⁽¹⁾			MSESS	12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	
2013 ⁽¹⁾			MSESS	12	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	
2014 ⁽⁶⁾			MSESS	9	485,00 €	485,00 €	485,00 €	100%	
2014	1 de Outubro	Decreto-Lei nº 144/2014, de 30 de Setembro	MSESS	3	505,00 €	505,00 €	505,00 €	100%	
2015 ⁽¹⁾			MSESS/MTSS	12	505,00 €	505,00 €	505,00 €	100%	
2016	1 de Janeiro	Decreto-Lei nº 254-A/2015, de 31 de Dezembro	MTSS	11	530,00 €	530,00 €	530,00 €	100%	

Q2 - Salário Mínimo mensal em Euros e PPC

	2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		2016	
	Euros	PPC	Euros	PPC	Euros	PPC	Euros	PPC	Euros	PPC	Euros	PPC	Euros	PPC	Euros	PPC	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
Frância	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
Crócia	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.Newspalavras_minimumpwags_in_the_EU

Última atualização: 22/07/2016

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	0,57	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 da 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
Retribuição Mínima Mensal Garantida															jan a set out a dez		
SMN (mensal) - Serviço doméstico ^{a)}	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 €	485,00 €	505,00 €	530,00 €
SMN (mensal) - Restantes actividades ^{a)}	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 €	485,00 €	505,00 €	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	1,2	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		4,1	5,0
Salários Convencionais																	
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	608 276
Salários Médios Efectivos: Evolução Nominal (%)																	
a) Remuneração média do Trabalho																	
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) Outros indicadores																	
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
MERCADO DE TRABALHO (IE/INE)																	
Emprego (variação, %)																	
Taxa de Emprego (%)	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
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
Taxa de Desemprego (%)																	
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
GRANDEZAS MACROECONÓMICAS																	
Produto Interno Bruto (PIB) (base 2011)																	
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	0,9
Produtividade média do trabalho																	
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
Índices de preços (variação, %)																	
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	1,1
Deflator 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	1,8
Custo unitário do trabalho: total da actividade																	
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	-0,9	-0,7	1,0

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
 Eurostat

Notas:

- a) Em 2000 e 2001 os salários mínimos foram convertidos de escudos para euros considerando 1 euro=200,482.
 b) Ano acumulado até Novembro
 c) Previsão da Comissão Europeia para outono de 2016:
 Taxa acumulada até setembro das Remunerações médias declaradas à Seg. Social;
 Variação homóloga do 3º Trim. do Ind. custo do Trabalho.
 d) Mercado trabalho: em 2016 apresentam-se dados do 3º Trim.
 e) Grandezas macroeconomicas, em 2016 apresenta-se o 2º Trim:
 Para IPCH em 2016 valores de outubro;
 Custo unitário para 2016 valores do 2ºTrim.
 (-) - Não disponível
 (-/-) - sem cálculo, devido a uma quebra de série no Inquérito ao Emprego (2011)