

Versão de Trabalho

(Proposta GEP)

Retribuição Mínima Mensal Garantida

(Salário Mínimo Nacional)

2016

09 de Dezembro de 2015

Índice geral

Introdução	6
1. Princípios genéricos e acordos na atualização da retribuição mínima mensal garantida em Portugal	7
1.1. Definição da RMMG	7
1.2. Os princípios genéricos de atualização da RMMG	8
1.3. O acordo, de 2006, sobre a fixação e evolução da RMMG	9
1.4. Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego	9
1.5. Acordo, de 2014, relativo à Atualização da RMMG, Competitividade e Promoção do Emprego	10
1.6. Proposta do XXI Governo Constitucional 2015-2019	11
2. Enquadramento macroeconómico e mercado de trabalho: evolução recente e perspetivas futuras	12
2.1. Conjuntura internacional.....	12
2.2. Conjuntura nacional	13
2.2.1. Enquadramento macroeconómico.....	13
2.2.2. Mercado de trabalho.....	14
2.2.3. Produtividade e competitividade	16
3. A evolução da RMMG	19
3.1.1 RMMG, salários e remunerações	19
3.1.2. Salários e remunerações	21
3.1.3. Comparação dos salários mínimos em Portugal e na União Europeia.....	23
3.2. Efeitos da evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida	27
3.2.1. Impacto no custo salarial da evolução da RMMG para 2016.....	27
3.2.1.1. Metodologia de estimação do impacto do aumento da RMMG	28
3.2.1.2. Impactos do aumento da Retribuição Mínima Mensal Garantida	29
3.2.1.2.1 Impactos do aumento da Retribuição Mínima Mensal Garantida, por sexo	30
3.2.1.2.2 Impactos do aumento da Retribuição Mínima Mensal Garantida, por dimensão do estabelecimento.....	31
3.2.1.2.3 Impactos do aumento da Retribuição Mínima Mensal Garantida, por regiões.....	32
3.2.1.2.4 Estimativa do impacto do aumento da Retribuição Mínima Mensal Garantida, por CAE Rev.3 ...	33
Referências	36
Anexo Estatístico	37

Índice de tabelas

Tabela 1: Crescimento Económico Mundial (crescimento anual em %)	12
Tabela 2: Indicadores económicos trimestrais.....	13
Tabela 3: Cenário macroeconómico (var. homólogas em %).....	14
Tabela 4: Evolução da população empregada por situação na profissão (em milhares).....	15
Tabela 5: População ativa, emprego e desemprego (taxa de variação homóloga, %)	15
Tabela 6: Retribuição mínima mensal garantida (entrada em vigor a 1 de janeiro).....	19
Tabela 7: Trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida (%).....	21
Tabela 8: Remuneração, RMMG, Produtividade e IPC (var. anual em %).....	22
Tabela 9: Dinâmica da atualização das tabelas publicadas por setores de atividade.....	23
Tabela 10: Salário mínimo mensal em euros e PPC, em alguns países da União Europeia	24
Tabela 11: Índice de Kaitz.....	25
Tabela 12: Impacto do aumento da RMMG para diferentes atualizações salariais.....	30
Tabela 13: Incidência e Impacto de TCO a auferir a RMMG, por CAE Rev.3.....	34

Índice de figuras

Figura 1: Componentes do Índice do Custo de Trabalho no setor empresarial (Var. homóloga em %)	16
Figura 2: Custos unitários por unidade produzida (CTUP), Remunerações e Produtividade (var. hom. em %)	17
Figura 3: Índice da Taxa de câmbio efectiva real de Portugal versus Euro área (EURO18), versus União Europeia (EU28) e versus os 37 países mais industrializados (IC37)	18
Figura 4: Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG (em % dos trabalhadores a tempo completo)	20
Figura 5: Distribuição dos Trabalhadores a tempo completo por escalões salariais (remuneração base + prestações regulares) em 2013	26
Figura 6: Distribuição salarial (remuneração base + prestações regulares) por cada vintil da população em 2013	27
Figura 7: Incidência e distribuição de TCO a auferir a RMMG, por sexo	31
Figura 8: Incidência e Impacto de TCO a auferir a RMMG, por dimensão do estabelecimento	32
Figura 9: Incidência e Impacto de TCO a auferir a RMMG, por regiões	33
Figura 10: Incidência de TCO a auferir a RMMG e Índice de Kaitz por CAE Rev.3	35

Introdução

O presente relatório tem como objetivo contribuir para os trabalhos subjacentes à atualização da Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG) para 2016, no quadro do definido no Programa do XXI Governo Constitucional. A atualização da RMMG deve levar em consideração diferentes fatores como a necessidade e o poder de compra dos trabalhadores, a evolução do custo de vida e da produtividade do trabalho, e o contexto de integração económica num mercado internacional mais amplo e aberto.

O relatório desenvolve-se em torno de três grandes capítulos. O primeiro capítulo apresenta os princípios genéricos e faz uma referência os acordos que estiveram na base das atualizações da retribuição mínima mensal garantida em Portugal, na última década.

O segundo capítulo centra-se no enquadramento macroeconómico e do mercado de trabalho português, analisando-se a sua evolução recente e as perspetivas futuras, bem como a evolução da RMMG, dos salários e das remunerações. É apresentada uma comparação dos salários mínimos praticados em Portugal e nos restantes países da União Europeia, e, ainda, a evolução recente das remunerações convencionais e efetivas no mercado laboral português.

O terceiro capítulo apresenta um contributo para a análise dos efeitos nos custos das empresas do aumento do salário mínimo, através do diferencial entre o valor atual da RMMG e de dois valores de remuneração propostos, de acordo com as diferentes características da empresa e dos trabalhadores: dimensão, localização geográfica e atividade económica.

1. Princípios genéricos e acordos na atualização da retribuição mínima mensal garantida em Portugal

1.1. 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”.

O artigo 274.º estipula que “O montante da retribuição mínima mensal garantida inclui: a) O valor de prestação em espécie, nomeadamente alimentação ou alojamento, devida ao trabalhador em contrapartida do seu trabalho normal; b) Comissão sobre vendas ou prémio de produção; c) Gratificação que constitua retribuição, nos termos da alínea a) do n.º 3 do artigo 260.º”, sendo o “valor de prestação em espécie é calculado segundo os preços correntes na região e não pode ser superior aos seguintes montantes ou percentagens do valor da retribuição mínima mensal garantida, total ou do determinado por aplicação de percentagem de redução a que se refere o artigo seguinte:

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

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

Por seu turno, o artigo 275.º refere 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 %”, sendo que “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 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”.*

1.2. 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, o Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) define, a partir do artigo º 273, a Retribuição Mínima Mensal Garantida (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 131ª Convenção da OIT orienta as normas para a fixação da RMMG:

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

- a) As necessidades dos trabalhadores e das respetivas famílias, tendo em atenção o nível geral dos salários no país, o custo de vida, as prestações de Segurança Social e os níveis de vida comparados de outros grupos sociais;*
- b) Os fatores de ordem económica, abrangendo as exigências do desenvolvimento económico, a produtividade e o interesse que há em atingir e em manter um alto nível de emprego.”*

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

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

- 1. A reconhecer o direito dos trabalhadores a uma remuneração suficiente para lhes assegurar, assim como às suas famílias um nível de vida decente;*
- 2. A reconhecer o direito dos trabalhadores a uma taxa de remuneração acrescida para as horas de trabalho suplementar, com exceção de certos casos particulares;*

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

1.3. O acordo, de 2006, sobre a fixação e evolução da RMMG

A fixação e evolução da RMMG foi objeto de Acordo, em 5 de Dezembro de 2006, entre o Governo e os Parceiros Sociais, no âmbito da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) do Conselho Económico e Social. No referido Acordo foi considerado que:

- ✓ A RMMG tinha um valor demasiado baixo sendo desejável o seu aumento gradual - tendo em conta a realidade económica do País e de outros países europeus - e que a sua evolução fosse feita por relação a um objetivo de médio prazo, procurando assegurar previsibilidade e confiança a empresas e trabalhadores, sendo a sua fixação anual no período ponderada de forma flexível – quer quanto a montante anual quer quanto a período de referência de aumentos;
- ✓ A evolução da RMMG devia ser acompanhada e monitorizada, em particular nos setores e/ou regiões com maior expressão de baixas remunerações e/ou mais expostos à concorrência internacional, sendo essencial assegurar o respeito pela lei e a necessária adaptabilidade do mercado de trabalho, através da negociação coletiva;
- ✓ Era essencial mobilizar todos os instrumentos de combate à informalidade e aos comportamentos lesivos das boas práticas empresariais;
- ✓ Os parceiros sociais e o Governo acordaram nos seguintes pontos:
 - A RMMG em 2007 foi fixada em 403 €, devendo atingir o valor de 450 € em 2009 e de 500 € em 2011;
 - Os valores intermédios seriam sujeitos a análise e parecer anual de uma comissão tripartida, composta por representantes dos parceiros sociais e do Governo, e fixados pelo Governo após audição aos parceiros sociais em CPCS;
 - Seriam promovidas iniciativas e medidas de curto e médio prazo para apoiar setores e regiões com maior expressão de baixas remunerações, bem como de combate à informalidade e à economia paralela.

1.4. Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego

No âmbito do Compromisso para o Crescimento, Competitividade e Emprego assinado pelo Governo e parceiros sociais, em janeiro de 2012, foi definido um conjunto de medidas em três domínios: «Políticas Económicas», «Políticas Ativas de Emprego e Formação Profissional» e «Legislação Laboral, Subsídio de Desemprego e Relações de Trabalho». Estas medidas estavam alinhadas com as prioridades expressas nas Grandes Opções do Plano e com os compromissos assumidos no quadro do Programa de Assistência Económica e Financeira (PAEF).

No âmbito das «Políticas Económicas», o Compromisso visava, através da promoção da internacionalização, da captação de investimento e da aplicação dos fundos europeus, o reforço do financiamento às empresas e do empreendedorismo e da inovação, o apoio à revitalização do tecido empresarial e a redução dos custos de contexto, o combate à economia informal e a reestruturação do setor empresarial do Estado. O objetivo

final era o de contribuir para o reforço dos fatores de competitividade da economia portuguesa e de promoção do crescimento económico e da criação de emprego sustentável.

No domínio das «Políticas Ativas de Emprego e Formação Profissional», foi acordado que estas políticas “(...) assumem uma importância fundamental, reforçada pelo seu papel estrutural na melhoria da capacidade competitiva das empresas, pelo elevado número de desempregados e de duração do desemprego e pela resposta às necessidades das empresas e dos trabalhadores e particularmente dos jovens.”

As medidas acordadas abrangeram aspetos como o funcionamento e gestão dos Centros de Emprego, medidas de apoio à empregabilidade, formação contínua e formação de desempregados, aprofundamento do sistema de aprendizagem, reforço do ensino profissional e da ligação das escolas às empresas e melhoria do Sistema de Certificação Profissional.

Por outro lado, no domínio da «Legislação Laboral, Subsídio de Desemprego e Relações de Trabalho», o Acordo visava diferentes matérias de índole laboral, entre as quais se destacava a necessidade de dinamização da contratação coletiva pela implementação de mecanismos de descentralização da contratação de modo a criar condições para um maior envolvimento das pequenas e microempresas, que predominam no tecido empresarial português. Parte destas medidas foram implementadas no âmbito das revisões ao Código do Trabalho¹.

O Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica, subscrito a 17 de maio de 2011 previa no seu ponto 4.7 (i) que durante a execução do programa nele estabelecido “*qualquer aumento do salário mínimo só terá lugar se justificado pela evolução económica e do mercado de trabalho, e após acordo no quadro da revisão do programa*”².

1.5. Acordo, de 2014, relativo à Atualização da RMMG, Competitividade e Promoção do Emprego

Este Acordo foi assinado, em 24 de setembro de 2014, entre o Governo e os Parceiros Sociais, com exceção da CGTP-IN, e afirmava que:

1. A RMMG seria fixada em 505 € a partir de 1 de outubro de 2014;
2. A mesma remuneração manter-se-ia em vigor até 31 de dezembro de 2015;
3. Seria constituída uma comissão tripartida, em sede de Comissão Permanente de Concertação Social, composta por representantes dos parceiros sociais e do Governo com vista à definição de critérios para a determinação das atualizações futuras da RMMG, com especial indeterminação na conciliação da produtividade, competitividade e política de rendimentos e preços;
4. Seria instituída uma medida excepcional de apoio ao emprego, enquadrada na política pública de favorecer a criação de postos de trabalho, com o propósito de contribuir para a sustentabilidade e promoção do emprego, designadamente para as situações contratuais ao nível da retribuição mínima garantida prévias à presente atualização, com a diminuição de 0,75 pontos percentuais na taxa social única, durante o período de 15 meses, às entidades empregadoras que tenham trabalhadores beneficiados pelo aumento do salário mínimo.

¹ Leis n.º 53/2011, de 14/10, n.º 23/2012, de 25/6 e n.º 69/2013, de 30/8.

² Martinez, Pedro Romano e outros (2013), Código do Trabalho anotado, 9.ª edição.

1.6. Proposta do XXI Governo Constitucional 2015-2019

O Programa do XXI Governo Constitucional refere a este propósito 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”*.

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

2.1. Conjuntura internacional

As projeções mais recentes do FMI³ apontam para um abrandamento do crescimento da economia mundial em 2015 (face ao previsto em Julho passado) e para uma recuperação gradual a partir de 2016. O FMI prevê um crescimento da economia mundial em 2015 de 3,1% e de 3,6% em 2016. As economias avançadas poderão apresentar um crescimento menos expressivo, de 2,0% e 2,2% em 2015 e 2016, respetivamente.

As taxas de crescimento deixam antever a continuação da divergência entre regiões, com as economias avançadas a registarem uma recuperação gradual da atividade, em simultâneo, com uma desaceleração das designadas “outras economias”.

A reorientação da política económica da China para um modelo mais direcionado para o mercado interno tem levado a uma desaceleração gradual do crescimento económico, quando comparado com as taxas muito elevadas observadas ao longo da última década.

Na área do euro, a aceleração do ritmo de crescimento, em 2015, face a 2014 parece que estabilizará em 2016.

A atividade em Espanha que parece acelerar fortemente, em 2015, face a 2014, de acordo com estas previsões, tenderá a abrandar em 2016. Paralelamente, países como a Itália e a França parecem recuperar de alguma estagnação observada em 2014 e o crescimento na Alemanha permanece relativamente estável nos anos aqui apresentados.

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

Portugal	2014	2015 ^(p)	2016 ^(p)
Economia Mundial	3,4	3,1	3,6
Economias Avançadas:	1,8	2,0	2,2
EUA	2,4	2,6	2,8
Área Euro, da qual:	0,9	1,5	1,6
Alemanha	1,6	1,5	1,6
França	0,2	1,2	1,5
Itália	-0,4	0,8	1,3
Espanha	1,4	3,1	2,1
Reino Unido	3	2,5	2,2
Japão	-0,1	0,6	1
Outras Economias:	4,6	4,0	4,5
China	7,3	6,8	6,3

Nota: (p) previsão

Fonte: FMI, World Economic Outlook, October 2015

³ World Economic Outlook, October 2015

2.2. Conjuntura nacional

2.2.1. Enquadramento macroeconómico

Após um período de quebra acentuada do crescimento económico, na sequência da crise económica e financeira, a partir de 2014 a economia portuguesa tem vindo a apresentar uma trajetória de recuperação moderada e de convergência com a média da UE28 e com a área do euro. Este movimento tem sido caracterizado por alguma recuperação da procura interna e por um crescimento robusto das exportações de bens e serviços.

Por seu turno, as Contas Nacionais Trimestrais, do INE, para o 3.º trimestre de 2015, apontavam para uma variação homóloga do PIBpm de 1,4% - inferior ao registado nos trimestres anteriores – traduzindo uma variação em cadeia nula face ao trimestre anterior. De acordo com o INE, esta variação, no 3.º trimestre, deveu-se a uma descida do contributo positivo da procura interna, tendo implícita uma desaceleração do investimento, assim como do consumo privado. Por outro lado, a procura externa líquida observou um contributo negativo, embora de dimensão inferior ao do 2.º trimestre.

Paralelamente, no mercado de trabalho tem vindo a registar-se um acréscimo do emprego e uma redução do desemprego, num quadro de descida da população ativa. Não obstante estas evoluções, os respetivos valores mantêm-se historicamente reduzidos e elevados, respetivamente, em consequência das evoluções observadas no período 2008 a 2013. Nem o emprego, nem o desemprego atingiram os valores de pré-crise.

De referir, igualmente, que este período tem vindo a caracterizar-se por baixas pressões inflacionistas, tanto a nível interno como externo.

Tabela 2 - Indicadores económicos

Portugal	2013	2014	2014				2015		
			I	II	III	IV	I	II	III
PIBpm (VH, %)	-1,6	0,9	1,0	0,9	1,2	0,6	1,6	1,6	1,4
Mercado de trabalho e IPC									
Emprego total (VH, %)	-2,6	1,6	1,7	2,0	2,1	0,5	1,1	1,5	0,2
Taxa de desemprego (%)	16,2	13,9	15,1	13,9	13,1	13,5	13,7	11,9	11,9
IPC (VH, %)	0,3	-0,3	-0,1	-0,3	-0,5	-0,1	-0,1	0,7	0,8

Nota: (VH) Variação Homóloga

Fonte: INE, Contas Nacionais Trimestrais (30/11/2015), Índice de Preços do Consumidor base 2012 (11/11/2015), Inquérito ao Emprego (04/11/2015)

O cenário macroeconómico/orçamental a médio prazo do XXI Governo Constitucional caracteriza-se por uma reanimação económica que resultará numa consolidação orçamental acentuada, já a partir de 2015. O saldo orçamental melhora de uma forma considerável, sobretudo, por via da redução da despesa total.

Assim assiste-se a uma descida sustentada da dívida pública em % do PIB ao longo deste cenário, culminado no valor de 112% no ano de 2019.

Tabela 3 – Cenário macroeconómico

Portugal		2014	2015	2016	2017	2018	2019
Administrações públicas							
Saldo orçamental	%PIB	-7,2	-3,0	-2,8	-2,6	-1,9	-1,5
Receita Total	%PIB	44,5	45,0	44,1	44	43,6	43,4
Despesa Total	%PIB	51,7	47,9	47	46,6	45,5	44,9
Despesa Corrente	%PIB	45,7	45,5	44,3	43,4	42,5	41,9
Prestações sociais	%PIB	19,7	19,7	19,1	18,9	18,5	18,5
Despesa com pessoal	%PIB	11,8	11,4	11,4	11,2	11,0	10,6
Despesa de Capital	%PIB	6,0	2,4	2,7	3,2	3,0	2,9
Divida Pública	%PIB	130,2	128,2	123,9	118,9	115,4	112,0

Fonte: Programa do XXI Governo Constitucional

2.2.2. Mercado de trabalho

Na última década e meia, Portugal registou um crescimento consecutivo da taxa de desemprego, agravado a partir da segunda metade de 2008, pelos efeitos da crise económica e financeira sobre o mercado de trabalho. O valor mais elevado da taxa de desemprego foi observado no 1.º trimestre de 2013 (17,8%), tendo-se iniciado uma tendência de inversão a partir do 2.º trimestre do mesmo ano. De acordo com os dados do Inquérito ao Emprego do INE, a taxa de desemprego, no 3.º trimestre de 2015, fixou-se, tal como no 2.º trimestre, nos 11,9%. Este valor representa uma quebra de 1,2 p.p. face ao mesmo trimestre de 2014.

Neste período, a taxa de desemprego foi mais expressiva nos grupos populacionais que frequentemente apresentam uma maior fragilidade no mercado de trabalho (mulheres, jovens e níveis habilitacionais mais baixos), assim como nos grupos que foram excepcionalmente atingidos pelos efeitos da recente crise económica e financeira (por exemplo, os homens).

Ao longo do período, a persistência dos efeitos da contração económica no mercado de trabalho fez-se igualmente sentir no crescimento da duração da procura de emprego, o que se refletiu no aumento acentuado da taxa de desemprego de longa duração (DLD). Com a entrada de novos indivíduos em situação de desemprego, a taxa de desemprego de curta duração cresceu até ao 1.º trimestre de 2013, alcançando 7,3%, tendo diminuído para 4,3% no 2.º trimestre de 2015. Já a permanência em situação de desemprego por 12 meses e mais, originou que a taxa de desemprego de longa duração (DLD) tenha ascendido a 10,3% no 1.º trimestre de 2013 (mais 3,8 p.p. do que no trimestre homólogo de 2011). Até ao 3.º trimestre de 2015, a taxa de DLD reduziu para 7,5%, situando-se, ainda assim, acima da taxa estimada para o trimestre homólogo de 2011 (6,7%).

Um dos elementos mais gravosos da evolução do mercado de trabalho, em Portugal, nos últimos anos tem sido o nível muito elevado de desemprego de longa duração, que tende a provocar uma depreciação acentuada do capital humano, com efeitos negativos no crescimento potencial da economia. Não obstante a redução recente do número de desempregados de longa duração (DLD), o respetivo peso relativo no total do desemprego mantém-se particularmente elevado. Esta situação é tanto mais preocupante quando se sabe que abrange, especialmente, os desempregados à procura de emprego há 25 ou mais meses.

A Comissão Europeia enfatiza a influência do desemprego e da crise no mercado de trabalho como sendo os principais fatores a contribuir para o agravamento da pobreza e da exclusão social, pelo que a melhoria da

situação no mercado de trabalho, em 2014, poderá ter contribuído para o não agravamento da taxa de pobreza e/ou exclusão nesse ano. De referir que a taxa de risco de pobreza ou exclusão social manteve em 2014 o mesmo valor de 2013 (27,5%)⁴. Esta percentagem era de 24,4% em 2011.

De facto, a partir de 2014, a população empregada começou a aumentar, assim como a taxa de emprego, depois das quebras progressivas dos últimos anos. A taxa de emprego da população dos 20 aos 64 anos situou-se, nesse ano, no 67,6%, registando um aumento de 2,2 p.p. face a 2013. Em 2015, observou-se um crescimento gradual deste indicador, que estabilizou nos 69,5% no 3.º trimestre de 2015, com um acréscimo de 1,9 p.p. em relação ao trimestre homólogo de 2014. No âmbito da Estratégia Europa 2020 Portugal assumiu a meta de 75% para 2020.

De referir que o crescimento do emprego e a descida do desemprego têm vindo a ocorrer num contexto de quebras da população ativa.

Tabela 4 – População ativa, emprego e desemprego (taxa de variação homóloga, %)

Portugal	2013	2014	2014				2015		
			I	II	III	IV	I	II	III
População ativa (VH, %)	-1,8	-1,1	-1,3	-0,9	-0,7	-1,6	-0,5	-0,8	-1,1
Emprego total (VH, %)	-2,6	1,6	1,7	2,0	2,1	0,5	1,1	1,5	0,2
Taxa de emprego (15 e mais anos, %)	49,7	50,7	49,8	50,8	51,4	50,6	50,5	51,7	51,6
Taxa de desemprego (%)	16,2	13,9	15,1	13,9	13,1	13,5	13,7	11,9	11,9
Desemprego de longa duração (em % da população ativa)	10,0	9,1	9,6	9,4	8,8	8,7	8,9	7,6	7,5
Taxa de desemprego jovem (15-24 anos, %)	38,1	34,8	37,5	35,6	32,2	34,0	34,4	29,8	30,8

Nota: (VH) Variação Homóloga

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (04/11/2015)

O crescimento da população empregada reflete o crescimento do emprego por conta de outrem, dado que o por conta própria tem vindo a contrair-se.

Tabela 5 – Evolução da população empregada por situação na profissão (em milhares)

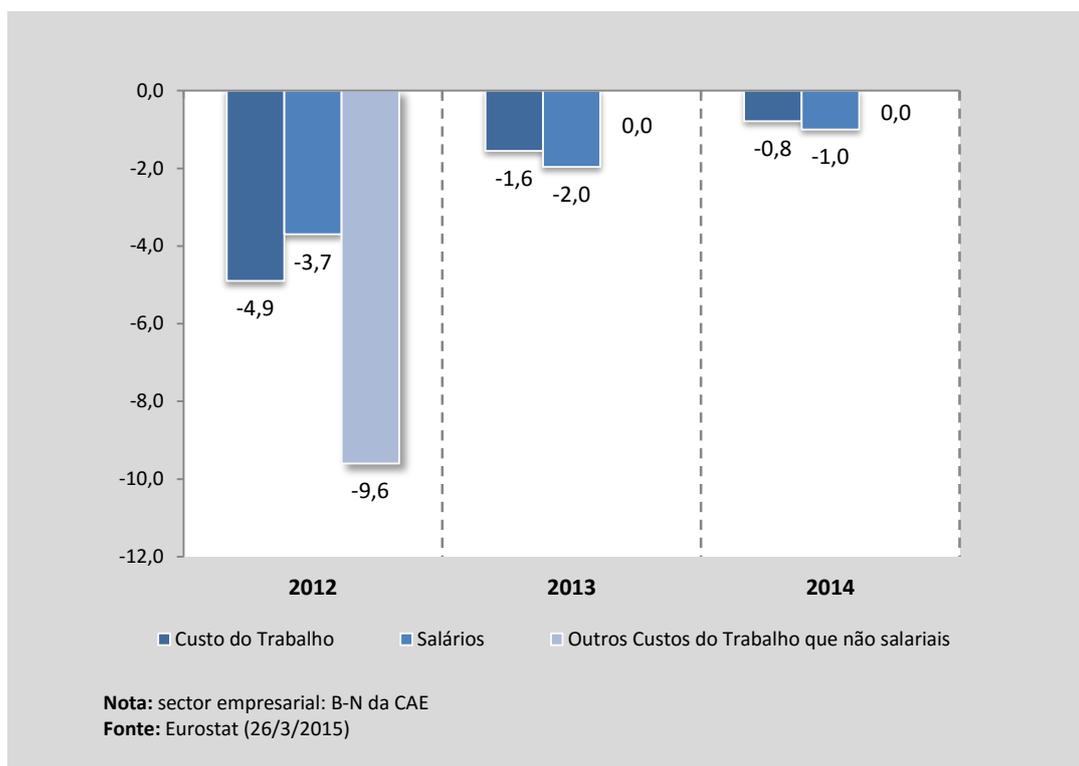
Portugal	2013	2014	2014				2015		
			I	II	III	IV	I	II	III
População empregada	4429,4	4499,5	4426,9	4514,6	4565,1	4491,6	4477,1	4580,8	4575,3
Trabalhadores por conta de outrem	3457,5	3611,0	3512,9	3595,4	3676,5	3659,4	3641,1	3723,4	3743,1
Com contrato permanente	2717,5	2836,5	2781,4	2830,2	2864,6	2869,9	2867,8	2896,7	2910,9
Com contrato a prazo	609,4	644,4	609,3	630,1	683,6	654,7	645,5	698,8	703,7
Outro tipo de contrato	130,6	130,1	122,2	135,1	128,2	134,8	127,9	127,9	128,5
Trabalhadores por conta própria	942,3	864,5	891,4	895,6	859,3	811,8	813,1	835,8	805,6
Trabalhadores familiares não remunerados e outros	29,6	24,0	22,5	23,6	29,3	20,4	22,9	21,5	26,5
População desempregada	855,2	726,0	788,1	728,9	688,9	698,3	712,9	620,4	618,8

Fonte: INE, Inquérito ao Emprego (04/11/2015)

De acordo com os dados constantes da figura 1, no período de 2012 a 2014, assistiu-se a uma diminuição dos custos do trabalho, explicada pela quebra dos salários, já que os outros custos (que não os salariais) – após uma diminuição de 9,6% em 2012 – estabilizaram em 2013 e 2014.

⁴ Eurostat (7/12/2015).

Figura 1 - Componentes do Índice do Custo de Trabalho no setor empresarial (Var. homóloga, %)



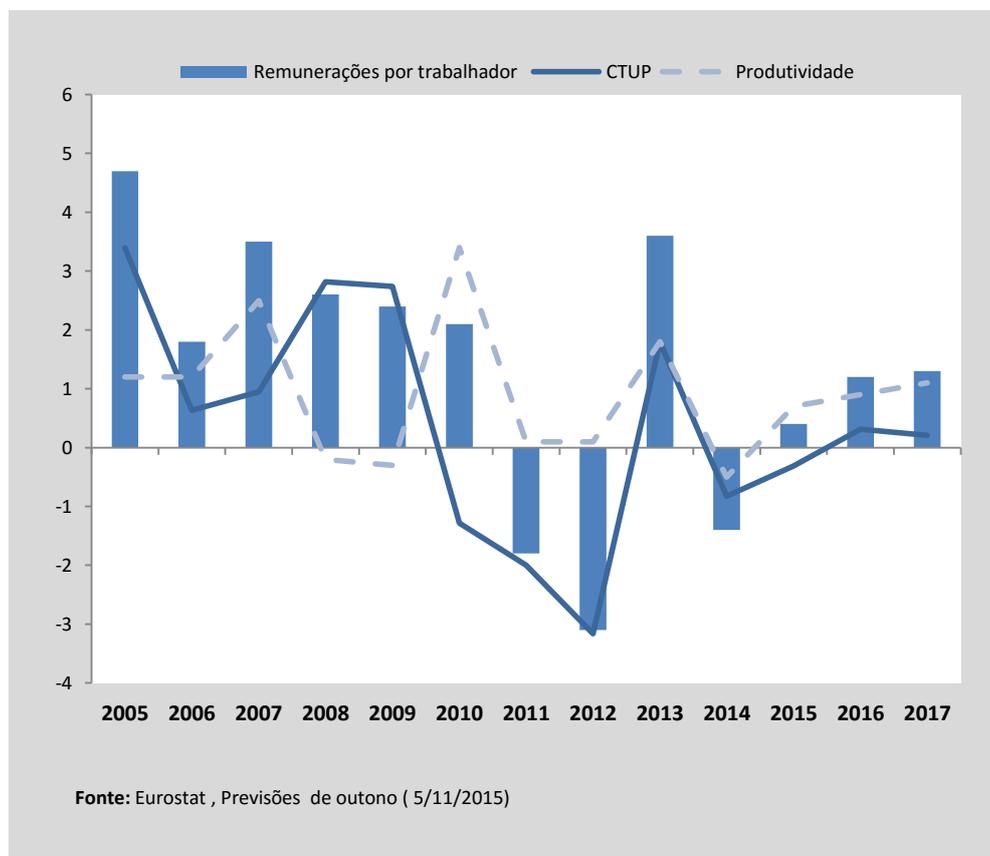
Neste contexto, após 2010 a “*In-work at risk of poverty rate*” relativa aos trabalhadores por conta de outrem com idades entre os 18 e os 64 anos cresceu de forma contínua, passando de 6% em 2010 para os 7,9% em 2014. Se considerarmos o conjunto da população empregada pertencente ao mesmo grupo etário, a percentagem passou de 9,6% para 10,7%.

2.2.3. Produtividade e competitividade

As remunerações cresceram até 2010 a um ritmo quase sempre superior ao da produtividade. Após 2011, na sequência da crise económica e financeira, as remunerações mostraram uma evolução mais contida.

Medindo os ganhos de competitividade, por via da redução do custo da economia nacional, verifica-se que os custos unitários por unidade produzida (CTUP) desceram consideravelmente até 2012. A partir de 2013 inverteu-se essa tendência. Estes ganhos de competitividade devem-se mais à evolução comedida ou mesmo negativa das remunerações por trabalhador do que ao modesto desempenho da produtividade nacional (Figura 2).

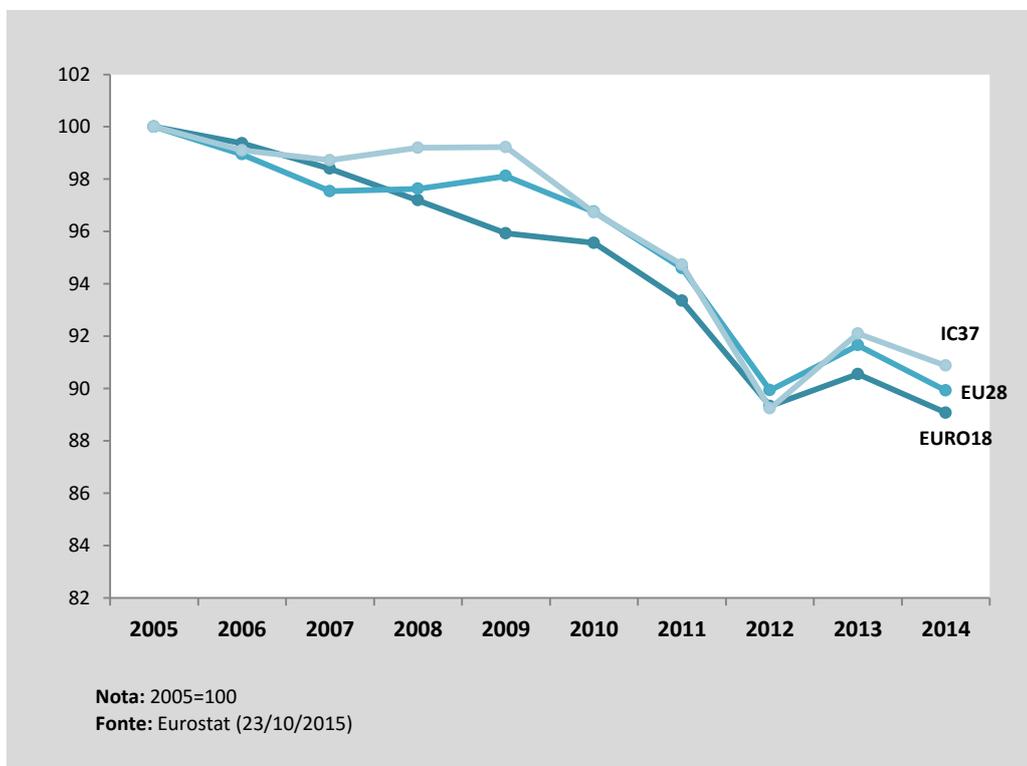
Figura 2 – Evolução dos Custos Unitários por unidade produzida (CTUP) (taxas de variação homólogas, %)



Portugal registou, entre 2005 e 2012, ganhos de competitividade externa (taxa de câmbio efetiva real) em relação aos parceiros europeus, seja do grupo Euro ou da União Europeia. Porém, a posição competitiva face aos 37 países mais industrializados (IC37) não evoluiu até 2009 tão favoravelmente. A respetiva taxa de câmbio efetiva real baixou neste período aproximadamente 10%.

Fruto destes ganhos de competitividade, as exportações nacionais cresceram a um ritmo elevado. Em 2013, inverteu-se substancialmente esse 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).

Figura 3 - Índice da Taxa de câmbio efetiva real de Portugal versus Euro área (EURO18), versus União Europeia (EU28) e versus os 37 países mais industrializados (IC37)



3. A evolução da RMMG

3.1.1 RMMG, salários e remunerações

No quadro seguinte apresentam-se os valores, em euros, da retribuição mínima mensal garantida no período de 2003 a 2015 e as respetivas evoluções nominais e reais (deflacionadas pelo índice de preços no consumidor).

Tabela 6 – Retribuição mínima mensal garantida (entrada em vigor a 1 de Janeiro)

Anos	Valores em euros (1 de janeiro)	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	3,1
2009	450,00 €	5,6	6,5
2010	475,00 €	5,6	4,2
2011	485,00 €	2,1	-1,5
2012	485,00 €	0,0	-2,8
2013	485,00 €	0,0	-0,3
2014 ^{b)}	485,00 €	0,0	0,3
2015	505,00 €	4,1	3,5

Notas: (a) O valor aplicável aos Serviços Domésticos, foi de 353,29 €

(b) O aumento salarial (para 505,00 €) ocorreu em outubro de 2014

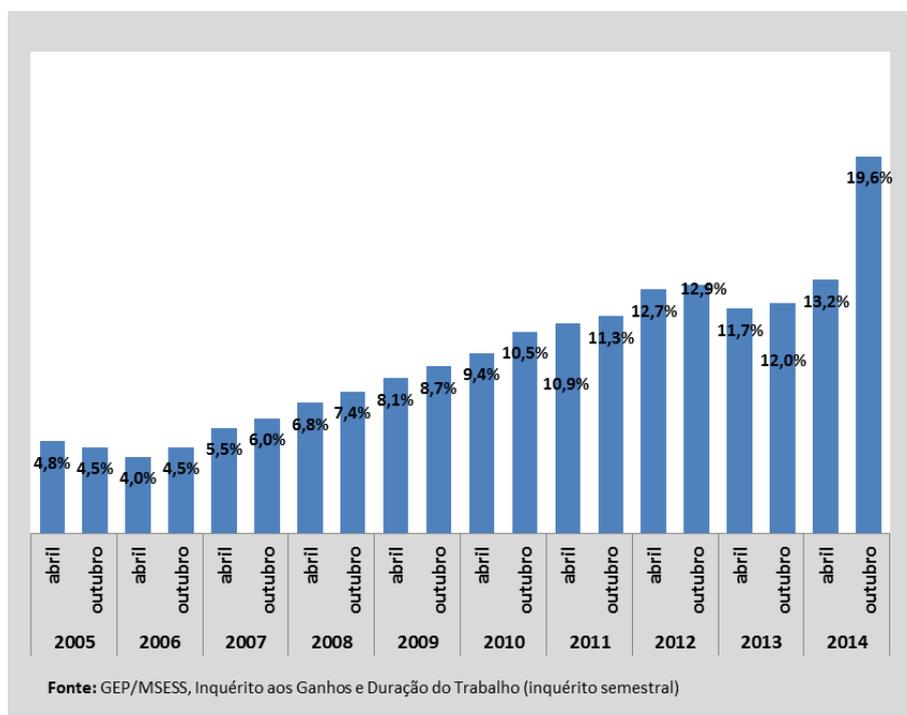
Fontes: Diários da República

Refira-se que, ao longo dos últimos anos a tendência de longo prazo tem sido a do aumento do valor nominal da retribuição mínima mensal garantida, exceto em 2012, 2013 e parte de 2014, em que se observou uma não atualização da RMMG. Destacam-se os anos de 2009 e 2010, onde ocorreu um aumento real mais significativo (variação real de 6,5% e de 4,2%, respetivamente), tendo nos três anos seguintes ocorrido quebras de 1,5%, 2,8% e 0,3%.

Em outubro de 2014, o valor da RMMG foi atualizado para 505,00€, correspondendo a um aumento nominal de 4,1% e de 3,5 em termos reais.

Neste contexto é também importante observar a percentagem de trabalhadores a tempo completo, abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida, em relação aos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo. De acordo com o Inquérito aos Ganhos e à Duração do Trabalho, esse valor era de 12,0% em Outubro de 2013, menos 7,6 p.p. do que o verificado em outubro de 2014 (Figura 4).

Figura 4 – Trabalhadores a tempo completo abrangidos pela RMMG (em % dos trabalhadores a tempo completo)



Constata-se que ao longo dos anos analisados se verificou um aumento significativo da percentagem de trabalhadores a receber a RMMG, e que apesar de uma ligeira quebra em 2013, esta percentagem atingiu o valor mais alto em outubro do ano seguinte (19,6%). Não obstante a percentagem observada em abril de 2014 ser superior à dos períodos anteriores é significativamente diferente da de outubro, pelo que este último estará influenciado pela atualização da RMMG ocorrida em outubro de 2014.

Numa análise por setor de atividade (Tabela 7), verifica-se que se o setor das “outras atividades de serviços” (29,4%) e do “alojamento, restauração e similares” (25,6%), se destacam por serem aqueles em que a proporção de trabalhadores com remuneração igual à retribuição mínima mensal garantida é mais elevada. Deve assinalar-se o caso de subsectores como “fabricação de têxteis, vestuário e do couro”, e “indústria da madeira, do mobiliário e outras”, como sendo aqueles onde mais aumentou, em termos relativos, a proporção de trabalhadores que auferem a retribuição mínima (mais 31,1 p.p. e mais 18,7 p.p., respetivamente, face a outubro de 2013).

As percentagens mais baixas foram observadas no setor da “eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio” (0,1%) e nas “atividades financeiras e de seguros” (1,7%).

Por sexo, as proporções de mulheres e de homens a auferirem a RMMG foram, em 2014, de 25% e de 15,1%, respetivamente (menos 1,4 p.p. e mais 13 p.p., respetivamente, face ao período homólogo).

Tabela 7 – Trabalhadores abrangidos pela retribuição mínima mensal garantida (%)

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

Fonte: GEE/ME, Inquérito aos Ganhos -Outubro 2014 (29/06/2015)

3.1.2. Salários e remunerações

Neste ponto analisam-se alguns agregados salariais e listam-se os fatores que, por lei, influenciam a evolução da RMMG numa perspetiva quinquenal, uma vez que, neste período, a RMMG não sofreu alterações com regularidade anual e assim expurgam-se os movimentos erráticos.

A última alteração da RMMG não teve somente em conta a evolução dos fatores determinantes do ano transato, como também os dos anos anteriores, tal como se pode verificar no preâmbulo do respetivo Decreto-lei.

Tabela 8 – Evolução Real (%) das Remunerações por Trabalhador, dos Salários Convencionais e da RMMG

Anos	Remunerações por trabalhador	RMMG	Produtividade	IPC ⁽¹⁾
2008	2,6	5,7	-0,2	2,6
2009	2,4	5,6	-0,3	-0,8
2010	2,1	5,6	3,4	1,4
2011	-1,8	2,1	0,1	3,7
2012	-3,1	0	0,1	2,8
2013	3,6	0	1,8	0,3
2014	-1,4	0	-0,5	-0,3
2015	0,4	4,1	0,7	0,4
2016	1,2		0,9	
2015/2010 ⁽²⁾	-2,4	6,3	2,2	6,9

Nota: (1) Base 100=2005, valor de 2015 é a média anual de um ano acabado em outubro.

(2) Variação acumulada entre 2010 e 2015.

Fonte: INE, MSESS, Eurostat - Previsões de outono (5/11/2015)

A observação dos elementos constantes da tabela, mostra que a evolução acumulada da RMMG entre 2010 e 2015 cobre, grosso modo, a desvalorização nominal do cabaz de compras padrão definido pelo INE como IPC, no mesmo período. A RMMG subiu 6,3%, o que se traduziu, em termos reais, numa ligeira redução neste período.

Pelo contrário, a evolução da remuneração dos trabalhadores neste horizonte quinquenal parece ter-se desligado tanto da inflação como da produtividade. A remuneração reduziu-se em 2,4%, enquanto a produtividade subiu 2,2%, aumentando consequente a repartição funcional a favor do capital. As remunerações dos trabalhadores perderam um pouco mais de 9% do seu poder de compra entre 2010 e 2015.

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

Nos últimos anos assistiu-se a uma crescente desvalorização da negociação coletiva. Os salários convencionais cresceram, em termos nominais, 1%, nos anos de 2014 e 2015. 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. Por comparação, no ano de 2008, a cobertura ainda se cifrava nos 1.704 mil trabalhadores.

Tabela 9 – Dinâmica da atualização das tabelas publicadas por setores de atividade

Portugal	2008		2009		2010		2011		2012		2014		2015 ³⁾	
	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	157.849	1,0
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	1.759	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	88.439	1,1
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	-	-	-	-
Construção	321.832	3,0	323.235	2,3	331.695	1,9	299.764	0,4	-	-	-	-	-	-
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	30.094	0,7
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	13.018	0,6
Alojamento, restauração e similares	147.623	-	90.321	2,8	80.859	2,4	118.787	2,0	66.507	2,3	-	-	-	-
Atividades de informação e de comunicação	9.914	1,9	11.762	1,7	12.894	1,2	-	-	1.819	0,3	-	-	-	-
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	-	-	-	-
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	-	-
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	3.005	0,9
Administração Pública e Defesa; Segurança Social Obrigatória	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	103	0,7	-	-
Educação	13.536	1,7	43.975	2,2	2.788	1,0	46.617	0,2	520	0,8	12.689	0,9	21.515	1,0
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	-	-	-	-
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
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	-	-	-	-	-	-	-	-

Nota: (a) De Janeiro a Junho

Fonte: DGERT, Relatório sobre a regulamentação coletiva de trabalho publicada no 1º semestre de 2015 (julho de 2015)

3.1.3. Comparação dos salários mínimos em Portugal e na União Europeia

O processo de estabelecimento do salário mínimo nacional segue nos diferentes países da União Europeia diversos caminhos. Em geral, após consulta aos parceiros sociais é fixado por legislação ou acordo intersetorial. Aplica-se, normalmente, a todos os trabalhadores por conta de outrem. Na Dinamarca, Itália, Suécia, Áustria, Chipre e Finlândia não há salário mínimo nacional fixado por lei⁵, enquanto na Alemanha o salário mínimo é estabelecido nas convenções coletivas dos diferentes setores profissionais. Refira-se, ainda, que as regras de fixação do salário mínimo são diferentes entre os países da União Europeia: em França, Irlanda, Reino Unido e Malta o salário mínimo é fixado com referência à hora⁶ e na Grécia, Espanha e Portugal o salário mínimo é pago 14 vezes por ano⁷.

O Luxemburgo regista na União Europeia, tradicionalmente, o nível mais elevado de salário mínimo nacional nominal e em paridades de poder de compra (ppc). Em 2015, este cifra-se nos 1.923 euros e 1.561 em ppc. No outro extremo, encontra-se habitualmente a Roménia.

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 2015, de 7,8 para 3,1. Isto é, o Luxemburgo tem um salário mínimo 3,1 vezes maior do que o da Roménia, e tem um salário mínimo 1,3 vezes superior ao pago em Portugal, em ppc.

⁵ Nestes países, os salários são determinados por negociações entre os parceiros sociais, a nível da empresa ou ao nível de contratos individuais e, normalmente são aplicados os acordos a nível setorial, constituindo assim o salário mínimo de facto.

⁶ Para efeitos de comparação, para estes países são aplicados os seguintes critérios de conversão: França: 35 horas x 52 semanas a dividir por 12; Irlanda: 39 horas x 52 semanas a dividir por 12; Reino Unido: 38.1 horas x 52.14 semanas a dividir por 12; Malta: taxa semanal x 52 semanas a dividir por 12.

⁷ Para efeitos de comparação, nestes 3 países é aplicado o seguinte critério: valor mensal x 14 meses a dividir por 12.

Portugal encontra-se entre os países 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.

Tabela 10 – Salário mínimo mensal em euros e PPC, em alguns países da União Europeia (1)

	2008		2014		2015	
	Euros	PPC	Euros	PPC	Euros	PPC
Luxemburgo	1.570	1.338	1.921	1.559	1.923	1.561
Bélgica	1.310	1.185	1.502	1.374	1.502	1.374
Holanda	1.335	1.281	1.486	1.349	1.502	1.363
Irlanda	1.462	1.126	1.462	1.238	1.462	1.238
França	1.280	1.155	1.445	1.325	1.458	1.337
Reino Unido	1.242	1.110	1.251	1.082	1.379	1.114
Espanha	700	735	753	794	757	798
Grécia	794	865	684	764	684	764
Portugal	497	565	566	658	589	685
Polónia	313	462	404	708	410	738
Roménia	139	215	190	335	218	384

Nota: (1) Dados a 1 janeiro. Países ordenados por ordem decrescente do salário mínimo em euros (ano 2015)

Fonte: Eurostat, Newsrelease National minimum wages in the EU (26/02/2015)

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. Devido ao perfil da distribuição salarial opta-se pela mediana, no cálculo deste índice.

Quanto mais próximo da unidade estiver este índice, mais próximo estará o salário mínimo dos valores salariais que auferem 50% dos trabalhadores a tempo completo, ou seja, mais igualitária será a distribuição na parte inferior.

Tabela 11 – Índice de Kaitz: Proporção do Salário Mínimo no Ganho Mediano de Trabalhadores a Tempo Completo (alguns países da UE)

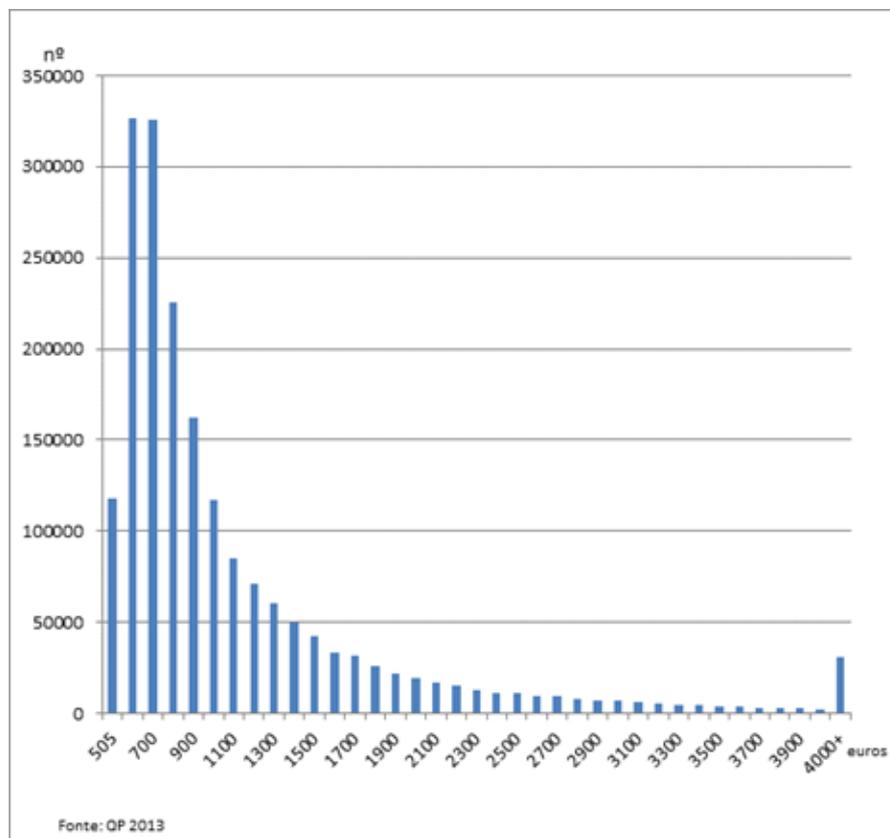
	2005	2008	2011	2014
Rep. Checa	0,386	0,360	0,367	0,368
Espanha	0,430	0,419	0,410	0,414
Irlanda	0,540	0,524	0,433	0,431
Grécia	0,462	0,485	0,525	0,461
Eslováquia	0,432	0,428	0,456	0,475
Holanda	0,479	0,470	0,473	0,477
Reino Unido	0,450	0,461	0,467	0,480
Polónia	0,421	0,427	0,452	0,502
Bélgica	0,509	0,508	0,509	0,505
Roménia	0,441	0,409	0,472	0,531
Luxemburgo	0,530	0,537	0,563	0,566
Portugal	0,525	0,524	0,565	0,575
França	0,605	0,615	0,609	0,611

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

Fonte: OECD.Stat (10/11/2015)

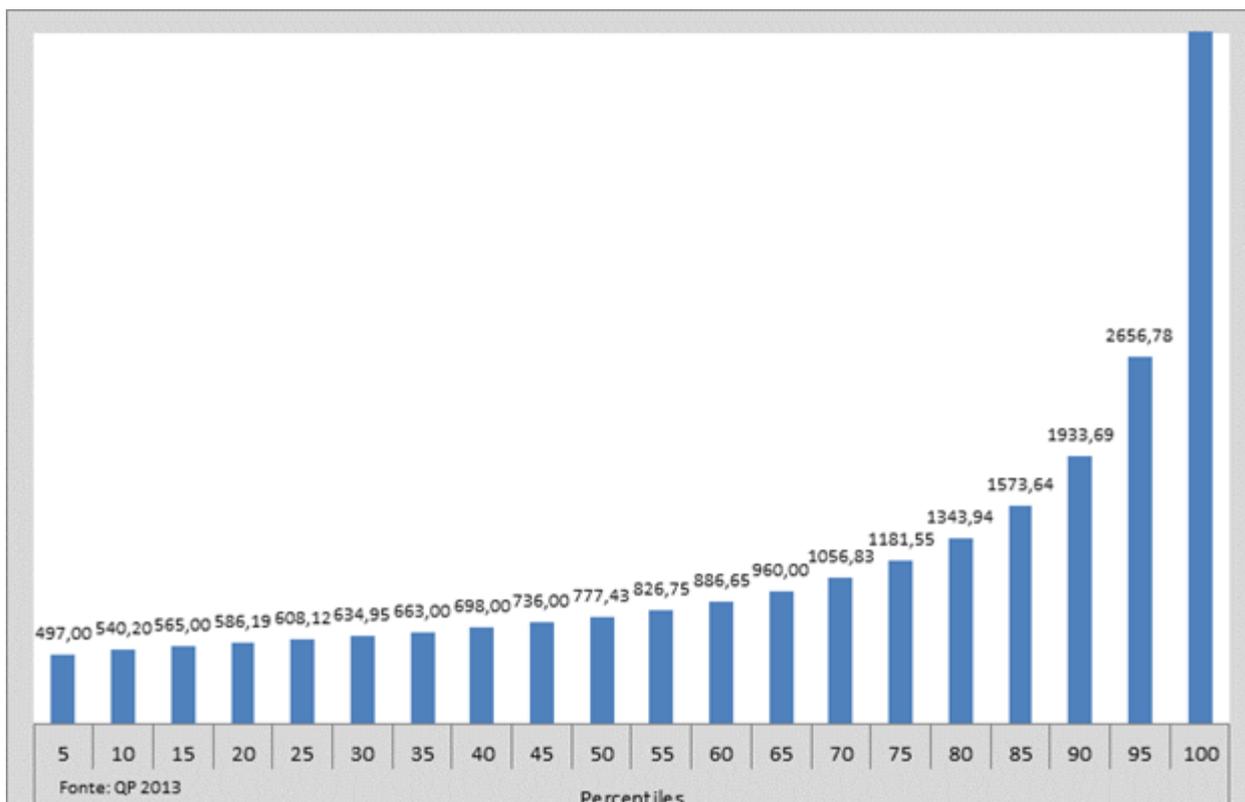
Portugal, que já revelava, em 2005, um valor do índice de Kaitz elevado no seio dos países europeus, ainda aumentou o índice, em 2014, para 0,575. Sendo agora, depois da França, o país europeu com o índice de Kaitz mais elevado. A Espanha, Irlanda e mesmo a Grécia revelam uma proporção do salário mínimo no ganho mediano significativamente inferior ao caso nacional. A ausência de um dinamismo salarial generalizado no mercado de trabalho nacional na última década aliada aos aumentos do salário mínimo (RMMG) terá proporcionado este incremento do índice de Kaitz.

Figura 5 – Distribuição dos Trabalhadores a tempo completo por escalões salariais (remuneração base + prestações regulares) em 2013



A distribuição dos trabalhadores por escalões salariais demonstra claramente uma assimetria, uma maior concentração de trabalhadores na aba inferior da distribuição, próximos da mediana (777 euros em 2013).

Figura 6 – Distribuição salarial (remuneração base + prestações regulares) por cada vintil da população em 2013



3.2. Efeitos da evolução da Retribuição Mínima Mensal Garantida

Com um dos salários mínimos mais baixos da UE, e após um congelamento em 2010, Portugal viu o seu valor aumentar em Outubro de 2014, de 485 euros para 505 euros.

De modo a promover uma maior igualdade de rendimentos, a contribuir para a competitividade das empresas e da economia portuguesa num quadro de concorrência internacional, a promover uma maior segurança e estabilização no mercado de trabalho e a aumentar o poder de compra, entre outros fatores, têm surgido propostas para 2016, para um aumento da RMMG entre os 530 euros e os 600 euros. Desde 2007, tem sido calculada, anualmente, a estimativa do impacto da RMMG, tendo por base os Quadros de Pessoal, para um acompanhamento mais eficaz das repercussões dos aumentos propostos. A metodologia que aqui é apresentada é baseada no trabalho desenvolvido por Ricardo Paes Mamede⁸, no âmbito do acordo sobre a fixação e evolução da RMMG.

3.2.1. Impacto no custo salarial da evolução da RMMG para 2016

Neste exercício, pretende-se estimar o impacto nos custos das empresas do aumento do salário mínimo, através do diferencial entre o valor atual da RMMG e o valor de remuneração proposto, de acordo com as

⁸ Mamede, Ricardo Paes (2008), *Impacto do aumento do Salário Mínimo em 2008: uma estimativa baseada na estrutura salarial das empresas portuguesas*, ISCTE.

diferentes características da empresa e dos trabalhadores: dimensão, localização geográfica e atividade económica.

3.2.1.1. Metodologia de estimação do impacto do aumento da RMMG

O método de estimação do impacto do aumento da RMMG, como atrás foi referido, baseia-se na comparação entre dois cenários alternativos:

- **Cenário 1 (C1):** a remuneração do TCOS, com remuneração completa e a tempo completo, para todas as atividades económicas do Continente⁹, com exceção da Administração Pública (Secção O), são atualizados com base num fator de crescimento.

Para este estudo, foram consideradas duas possíveis atualizações salariais, para 2016:

- **A1= 0%**¹⁰
- **A2= 1,2%**¹¹
- **Cenário 2 (C2):** a remuneração é atualizada da mesma forma que a do cenário 1, no entanto os valores dos rendimentos dos TCO inferiores ou iguais ao valor da RMMG simulada são atualizados para esse valor.

Neste exercício considera-se a proposta de RMMG incluída no Programa do XXI Governo Constitucional, para 2016 (530€):

$$I = \frac{R2_{t+i} - R1_{t+i}}{R1_{t+i}}$$

Onde:

$R1_{t+i}$ é a remuneração dos TCO de acordo com o C1 no ano $t + i$ e

$R2_{t+i}$ corresponde à remuneração dos TCO no C2 no ano $t + i$,

sendo t igual a 2013 (ano mais recente para o qual existem dados dos Quadros de Pessoal).

Para o cálculo do impacto do aumento da RMMG do ano t para $t + i$, é necessário conhecer a remuneração dos TCO no ano t , através da taxa de crescimento média dos salários e dos valores da RMMG, entre t e $t + i$.

Para apurar a taxa de crescimento da remuneração, recorreu-se à evolução das remunerações declaradas à Segurança Social, para os anos já publicados¹², e às estimativas do crescimento salarial atrás indicadas.

⁹Dados provenientes dos Quadros de Pessoal de 2013 que não engloba a informação da Região Autónoma dos Açores.

¹⁰ Valor da previsão do crescimento das remunerações dos trabalhadores para 2016, com base no cenário macroeconómico do relatório "Uma década de Portugal", de abril de 2015.

¹¹ Valor da previsão do crescimento das remunerações dos trabalhadores para 2016, facultado pela Comissão Europeia, com referência a novembro de 2015.

¹² Considerou-se a variação homóloga das remunerações declaradas à Segurança Social de 2014 e 2015, com referência a dezembro de 2014 e a agosto de 2015.

A aplicação desta metodologia assume que a estrutura salarial dos TCO é, no ano simulado, idêntica à estrutura que se obtém com base nos valores constantes dos Quadros de Pessoal 2013, base de dados usada para o cálculo das estimativas.

$R1_{t+i}$ e $R2_{t+i}$ são calculados da seguinte forma:

$$R1_{t+i} = \sum_{j=1}^N R_{j(t+i-1)} \times (1 + c_{t+i})$$

$$R2_{t+i} = \sum_{j=1}^M RMMG_{t+i} + \sum_{j=M+1}^N R_{j(t+i-1)} \times (1 + c_{t+i})$$

onde:

$R_{j(t+i-1)}$ é a remuneração do TCO j no ano $(t + i - 1)$

c_{t+i} é a taxa de crescimento dos salários entre no ano $t + i$

$RMMG_{t+i}$ é a Retribuição Mínima Mensal Garantida no ano $t + i$

N é o total de TCO a tempo completo com remuneração completa constantes dos Quadros de Pessoal

M é o número de TCO que irão auferir a RMMG no ano $t + i$, ou seja aqueles que $R_{j(t+i-1)} \times (1 + c_{t+i}) \leq RMMG_{t+i}$

De acordo com a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a RMMG inclui a parcela da remuneração de base e as prestações regulares. No entanto, optou-se por apresentar os resultados tendo em conta, por um lado, a remuneração de base e, por outro, a remuneração base juntamente com prestações regulares.

3.2.1.2. Impactos do aumento da Retribuição Mínima Mensal Garantida

Para a avaliação de impactos, estima-se a incidência de trabalhadores com salário mínimo em 2016, para um aumento de 530€, o índice de *Kaitz* e o impacto do aumento do salário mínimo nos custos salariais das empresas.

Para 2016, considera-se que a incidência do número de TCO a auferir uma RMMG igual a 530 euros, deverá corresponder a 7,3% ou 8,0%, conforme as duas atualizações salariais em análise. Face a estes resultados, o impacto dos custos salariais das empresas oscilarão entre os 0,16%, caso exista um crescimento salarial nulo, e os 0,11%, para uma atualização de 1,2%.

Como já referimos atrás o Índice de *Kaitz*¹³, que tem como objetivo medir o efeito do aumento da RMMG nas diferentes categorias analisadas, avalia a posição do valor da RMMG na distribuição salarial. Valores baixos indicam que existe um maior distanciamento desde o valor da RMMG até ao centro da distribuição dos rendimentos e valores elevados (próximos de 100%) revelam que o salário mínimo se encontra próximo

¹³ O Índice de *Kaitz* resulta do rácio do valor da RMMG pela remuneração (considerada) mediana dos TCO.

do centro, incidindo sobre um maior número de trabalhadores. Contudo, é desejável que este indicador não seja analisado sozinho, mas sim conjugado com a incidência de salário mínimo, de modo a tirar ilações mais corretas¹⁴. Em 2016, prevê-se que o índice de *Kaitz*, que em 2014 era de 57,5%¹⁵, aumente para 66,1% ou 66,9%, conforme o crescimento salarial, ou seja, os TCO que auferiram uma RMMG, receberão aproximadamente menos 33% do valor do rendimento salarial de um trabalhador que ganhe um salário mediano.

Tabela 12- Impactos do aumento da RMMG, para diferentes atualizações salariais

RMMG	Impacto		Índice Kaitz		Incidência	
	A1	A2	A1	A2	A1	A2
Remuneração de base + prestações regulares	0,16%	0,11%	69,9%	69,1%	8,1%	7,4%
Remuneração de base	0,56%	0,41%	86,2%	85,2%	28,7%	26,6%

Fonte : MTSSS/ GEP - Quadros de Pessoal 2013 (cálculos dos autores)

De acordo com o estudo desenvolvido pelo Observatório sobre Crises e Alternativas (2015), o qual tem por base a estrutura de custos das empresas, apurada pelos dados fornecidos pelas próprias empresas, no Sistema de Contas Integradas das Empresas (SCIE), do INE, as remunerações representavam cerca de 20% dos custos de produção em 2013. Partindo deste pressuposto, um aumento da massa salarial entre 0,11% e 0,65% representaria um aumento dos custos de produção globais entre 0,02% e 0,11% do custo total de produção.

3.2.1.2.1 Impactos do aumento da Retribuição Mínima Mensal Garantida, por sexo

Neste ponto, procede-se à análise dos dados com base em características da empresa. Esta apreciação será feita considerando um aumento do salário mínimo para 530 euros. Apurou-se, através da base de dados dos Quadros de Pessoal de 2013, que a percentagem de TCO a tempo completo com remuneração completa a auferir a RMMG foi de 4,4%. Em 2014, face ao aumento da RMMG de 485 euros para os 505 euros, estima-se que a incidência de TCO com salário mínimo aumente em 1,5 p.p.. Não havendo atualização da RMMG em 2015, assumiu-se que a estrutura salarial dos TCO se manteve idêntica ao do ano homólogo, obtendo assim a mesma incidência de TCO a ganhar o salário mínimo em 2014, ou seja, 5,9%.

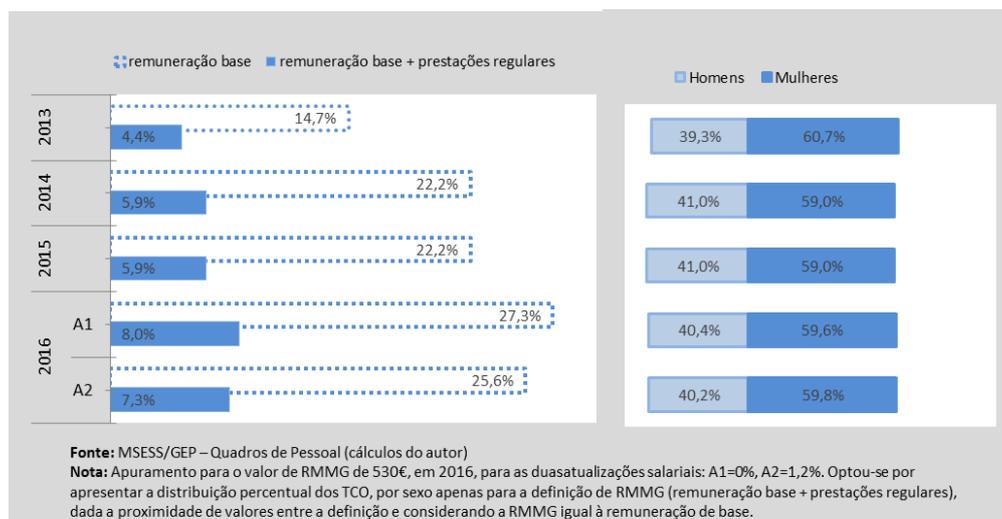
Para 2016, estima-se que o número de TCO abrangidos pela RMMG seja de 8%, para uma atualização nula e 7,3%, caso exista um crescimento salarial igual a 1,2%.

Note-se, também, a disparidade na proporção de mulheres e de homens a receber a RMMG, sendo o grupo das mulheres a apresentar incidências sempre mais elevadas.

¹⁴ Garnero A., Kampelmann S., Rycx F., Sharp Teeth or Empty Mouths? Revisiting the Minimum Wage Bite with Setoral Data, April 2013

¹⁵ Estimativas provenientes da OCDE, extraídas a 24 de novembro de 2015

Figura 7 – Incidência e distribuição de TCO a auferir a RMMG, por sexo



Os impactos globais aqui estimados apresentam um peso relativo pouco expressivo nos custos salariais das empresas. Assim, é importante analisar com maior detalhe como se refletem estas estimativas por dimensão de estabelecimento, por regiões e Classificação Portuguesa de Atividades Económicas (CAE Rev. 3).

3.2.1.2.2 Impactos do aumento da Retribuição Mínima Mensal Garantida, por dimensão do estabelecimento

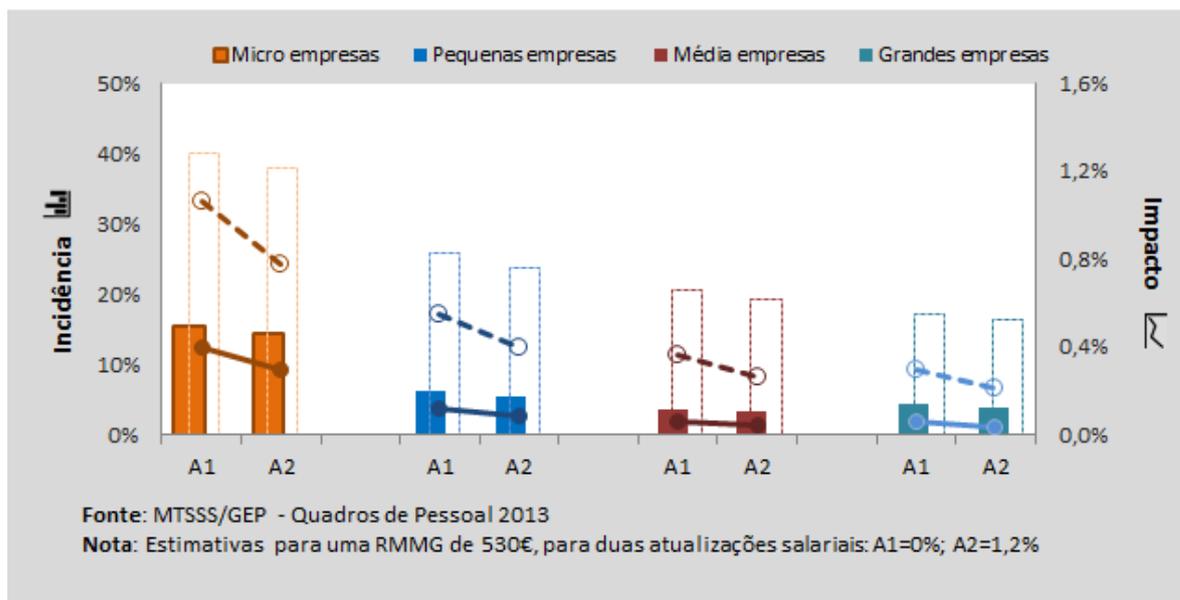
Analisando o impacto dos custos salariais das empresas pela sua dimensão, verifica-se que aquelas com menos pessoas ao serviço irão ter maiores impactos com o aumento do salário mínimo para 530 euros, 0,40% e 0,29%, para as atualizações de 0% e 1,2%, respetivamente, sendo estas as que têm uma maior percentagem de TCO abrangidos pela RMMG (15,4% e 14,5% de incidência, para os respetivos aumentos salariais).

Nas grandes e médias empresas, este impacto é menos significativo (0,06% e 0,04%, para as atualizações de 1,2% e 0%), quando comparado com as restantes dimensões.

Relativamente à proporção de TCO abrangidos pela RMMG nas grandes empresas, esta é ligeiramente superior (entre 4,0% e 4,5%) à das médias empresas (entre 3,3% e 3,6%). Analisando a situação em que a remuneração de base é a única componente da RMMG, o cenário em relação a estas duas dimensões inverte-se: a incidência de TCO a auferir a RMMG é mais elevada nas médias empresas (entre 19,2% e 20,5%) do que nas de grande dimensão (16,3% e 17,3%), este facto poderá ser explicado por serem estas empresas que melhor aplicam o conceito de RMMG.

O índice de *Kaitz* revela ainda que, nas microempresas, os trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo auferem 78,6% do valor da mediana desta categoria, no caso de uma atualização salarial nula e 77,6%, para um crescimento salarial de 1,2%, enquanto os TCO com salário mínimo nas grandes empresas, encontram-se mais distantes, recebendo entre 56,0% a 56,7%, do valor da mediana. (Tabela 14, do anexo).

Figura 8 – Incidência e Impacto de TCO a auferir a RMMG, por dimensão do estabelecimento

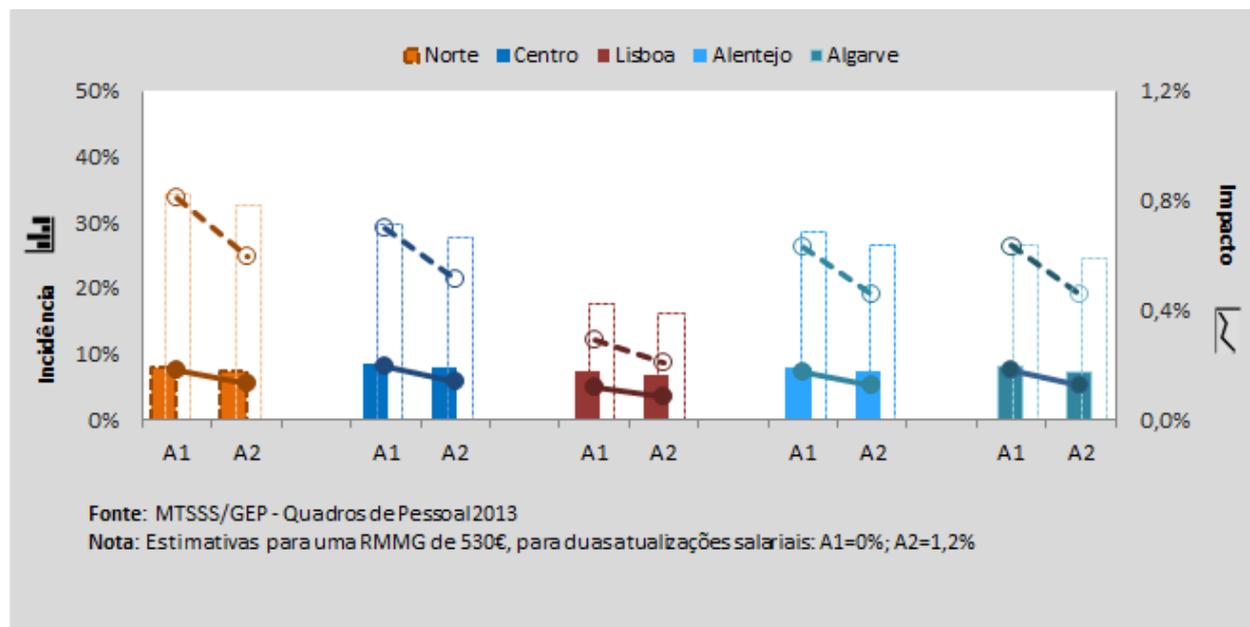


3.2.1.2.3 Impactos do aumento da Retribuição Mínima Mensal Garantida, por regiões

Por NUTS II, Lisboa apresenta um menor impacto de custos associados ao aumento da RMMG, entre 0,12% e 0,08%, conforme a atualização do salário e tem a incidência de TCO com salário mínimo mais baixa de 7,5% e 6,9%. A região Centro registará o impacto mais elevado na ordem dos 0,19%, tendo uma incidência de TCO com salário mínimo de 8,5%, considerando uma atualização salarial de 0% e 0,14% de impacto e uma incidência de 7,9%, caso não exista atualização dos salários. As restantes regiões apresentam valores semelhantes à região centro.

Para o valor de RMMG de 530 euros e uma atualização salarial de 1,2%, os TCO com salário mínimo da região de Lisboa receberão aproximadamente menos 46% (menos 45%, para uma atualização de 0%) do valor da remuneração mediana daquela região, enquanto os da região do Norte se distanciam em cerca de 27% (menos 1 p.p., para 0% de crescimento salarial) dos TCO da sua região que auferem uma remuneração mediana (ver o Anexo Estatístico).

Figura 9 – Incidência e Impacto de TCO a auferir a RMMG, por regiões



3.2.1.2.4 Estimativa do impacto do aumento da Retribuição Mínima Mensal Garantida, por CAE Rev.3

Espera-se que as atividades económicas com maior incidência de trabalhadores com salário mínimo, em 2016, sejam as atividades de “Alojamento, restauração e similares” (Secção I), “Outras atividade de serviço” (Secção S) e “Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca” (Secção A), com percentagens entre 14,7% e 27,5%. A Secção I da CAE Rev.3 é a que apresenta um impacto mais elevado, entre 0,79% e 0,56%, conforme a atualização. Por outro lado, a “Eletricidade” (Secção D), as “Atividades financeiras” (Secção K) e as “Atividades de informação” (Secção J), cujos impactos são inferiores a 0,01%, são consequência de ganhos elevados nestas secções e de um baixo número de TCO a auferirem o “Salário Mínimo”.

Tabela 13 – Incidência e Impacto de TCO a auferir a RMMG, por CAE Rev.3

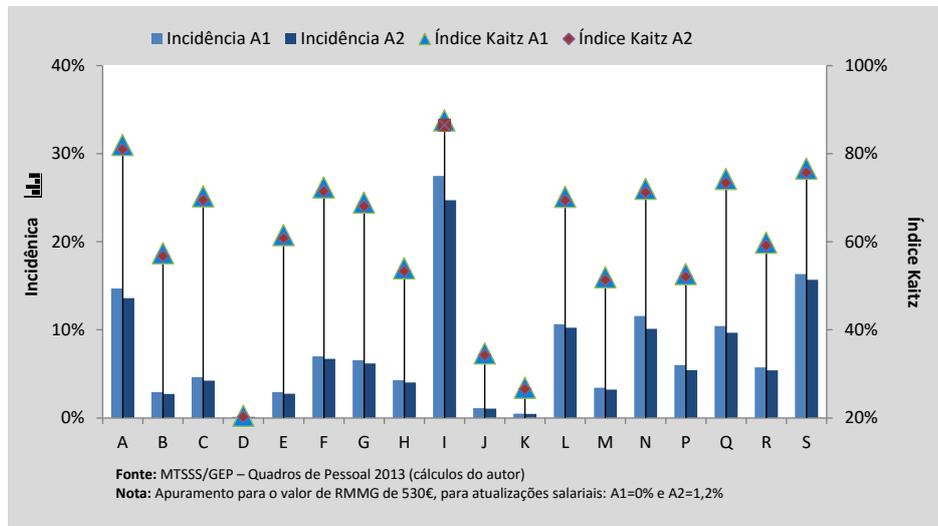
CAE Rev. 3	Impacto		Incidência	
	A1	A2	A1	A2
A - Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	0,41%	0,29%	14,7%	13,6%
B - Indústrias extrativas	0,05%	0,04%	2,9%	2,7%
C - Indústrias transformadoras	0,10%	0,07%	4,6%	4,2%
D - Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,00%	0,00%	0,1%	0,1%
E - Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0,06%	0,04%	2,9%	2,7%
F - Construção	0,17%	0,12%	7,0%	6,7%
G - Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	0,15%	0,11%	6,6%	6,2%
H - Transportes e armazenagem	0,07%	0,05%	4,3%	4,0%
I - Alojamento, restauração e similares	0,79%	0,56%	27,5%	24,7%
J - Atividades de informação e de comunicação	0,01%	0,01%	1,1%	1,1%
K - Atividades financeiras e de seguros	0,00%	0,00%	0,5%	0,5%
L - Atividades imobiliárias	0,23%	0,17%	10,6%	10,3%
M - Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,06%	0,04%	3,4%	3,2%
N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0,25%	0,17%	11,6%	10,1%
P - Educação	0,10%	0,07%	6,0%	5,4%
Q - Atividades de saúde humana e apoio social	0,23%	0,16%	10,4%	9,7%
R - Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,08%	0,06%	5,7%	5,4%
S - Outras atividades de serviços	0,39%	0,29%	16,3%	15,7%

Fonte: MTSSS/GEP - Quadros de Pessoal 2013

Nota: Estimativas para uma RMMG de 530€, para duas atualizações salariais: A1=0%; A2=1,2%

De acordo com o índice de *Kaitz*, na Secção I, os TCO que auferiram uma remuneração igual à RMMG receberão aproximadamente entre 87% a 88% do valor da remuneração mediana dessa secção. Contrariamente, os trabalhadores com salário mínimo das Secções D, K e J, apresentam índices baixos, inferiores a 35%.

Figura 10 – Incidência de TCO a auferir a RMMG e Índice de Kaitz por CAE Rev.3



Referências

- Garnero A., Kampelmann S., Rycx F. (2013), “Sharp Teeth or Empty Mouths? Revisiting the Minimum Wage Bite with Sectoral Data”, April;
- Mamede, Ricardo Paes (2008), “Impacto do aumento do Salário Mínimo em 2008: uma estimativa baseada na estrutura salarial das empresas portuguesas”, ISCTE;
- Observatório sobre as crises e Alternativas (2015), “Barómetro das crises: Salário Mínimo Nacional: até onde o queremos aumentar?”, nº14, 6 de Novembro de 2015, CES
- Plasman, Robert (2015), “The minimum wages system in Belgium - The mismatch in Brussels’ Region”, University of Brussels, abril;
- UK Low Pay Commission Report 2015”National Minimum Wage”, março.

Anexo Estatístico

Q1 - Salário Mínimo mensal em Euros e PPC

	2004		2005		2006		2007		2008		2009		2010		2011		2012		2013		2014		2015		
	Euros	PPC																							
Bélgica	1186,3	1109,91	1210,0	1135,71	1234,0	1144,95	1259,0	1170,69	1309,6	1185,68	1387,5	1234,99	1387,5	1259,01	1415,2	1283,77	1443,5	1314,54	1501,8	1355,56	1501,8	1375,22	1501,8	1375,22	
Bulgária	61,4	146,09	76,7	177,15	81,8	182,15	92,0	201,72	112,5	227,58	122,7	239,3	122,7	245,46	122,7	244,48	138,1	278,57	158,5	323,32	173,8	359,1	184,1	380,22	
República Checa	206,7	378,73	235,9	414,47	261,0	435,13	291,1	461,27	300,4	414,73	297,7	414	302,2	424,08	319,2	441,41	310,2	446,61	318,1	448,04	309,9	481	331,7	520,62	
Dinamarca	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::
Alemanha	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::
Estónia	158,5	251,07	171,9	265,54	191,7	279,61	230,1	313,34	278,0	362,35	278,0	359,74	278,0	371,66	278,0	365,75	290,0	379,42	320,0	409,76	355,0	447,02	390,0	491,09	
Irlanda	1073,2	851,22	1183,0	957,08	1292,9	1037,71	1402,7	1129,55	1461,9	1126,26	1461,9	1163,56	1461,9	1237,82	1461,9	1226,67	1461,9	1231,02	1461,9	1217,86	1461,9	1211,3	1461,9	1211,3	
Grécia	630,8	719,02	667,7	755,57	709,7	796,37	730,3	812,65	794,0	864,96	817,8	860,96	862,8	913,1	862,8	906,89	876,6	947,26	683,8	766,65	683,8	793,66	683,8	793,66	
Espanha	537,3	589,83	598,5	656,04	631,1	687,13	665,7	716,2	700,0	735,67	728,0	744,93	738,9	765,1	748,3	771,83	748,3	788,5	752,9	805,46	752,9	812,09	756,7	816,24	
França	1215,1	1103,57	1286,1	1187,08	1217,9	1121,25	1254,3	1159,6	1280,1	1154,93	1321,0	1176,42	1343,8	1220,28	1365,0	1241,96	1398,4	1282,71	1430,2	1302,58	1445,4	1341,01	1457,5	1352,27	
Croácia	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	373,5	490,17	385,5	513,53	381,2	521,36	373,4	546,21	372,4	549,99	395,7	593,91	395,6	596,26	
Itália	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::
Chipre	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::
Letónia	119,0	213,99	114,6	201,36	129,3	212,64	172,1	257,12	229,8	303,23	254,1	335,33	253,8	362,89	281,9	390,12	285,9	393,17	286,7	400,39	320,0	444,26	360,0	499,8	
Lituânia	130,3	243,24	144,8	263,71	159,3	277,59	173,8	289,29	231,7	350,98	231,7	345,91	231,7	364,44	231,7	357,75	231,7	359,12	289,6	456,14	289,6	452,4	300,0	468,61	
Luxemburgo	1403,0	1359,83	1466,8	1312,64	1503,4	1349,21	1570,3	1366,85	1570,3	1338,81	1641,7	1350,2	1682,8	1375,44	1757,6	1457,14	1801,5	1516,35	1874,2	1543,84	1921,0	1599,35	1923,0	1600,96	
Hungria	201,9	339,22	231,7	362,26	247,2	389,74	260,2	390,24	271,9	394,91	268,1	403,26	271,8	423,66	280,6	452,08	295,6	525,62	335,3	552,98	341,7	576,11	332,8	595,97	
Malta	540,8	744,22	555,1	767,42	584,2	780,72	601,9	796,73	617,2	797,02	634,9	813,23	659,9	852,15	665,0	836,06	679,9	846,43	697,4	845,42	718,0	869,94	720,5	872,98	
Holanda	1264,8	1190,1	1264,8	1206,85	1272,6	1222,35	1300,8	1273,98	1335,0	1281,3	1381,2	1280,09	1407,6	1305	1424,4	1313,86	1446,6	1334,62	1469,4	1322,69	1485,6	1342,32	1501,8	1356,96	
Áustria	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::
Polónia	175,3	341,47	207,9	345,14	232,9	369,25	244,3	400,36	313,3	462,53	307,2	506,98	320,9	545,88	348,7	574,51	336,5	635,67	392,7	682,88	404,4	718,97	409,5	748,92	
Portugal	426,0	486,9	437,2	513,28	450,0	529,33	470,2	548,11	497,0	565,11	525,0	588,29	554,2	633,87	565,8	665,85	565,8	679,49	565,8	696,23	565,8	697,28	589,2	726,04	
Roménia	68,0	159,32	78,7	157,06	89,7	162,29	115,3	183,22	138,6	215,03	149,2	245,81	141,6	248,22	157,2	286,2	161,9	299,04	157,5	293,24	190,1	352,12	217,5	403,9	
Eslovénia	471,0	616,73	490,1	644,36	511,9	666,79	521,8	660,82	538,5	649,89	589,2	669,89	597,4	693,95	748,1	876,34	763,1	915,02	783,7	942,79	789,2	955,9	790,7	957,81	
Eslováquia	147,7	276,34	167,8	303,71	182,2	319,12	220,7	355,59	241,2	370,59	295,5	403,74	307,7	437,85	317,0	447,54	327,0	464,58	337,7	486,29	352,0	512,86	380,0	553,66	
Filândia	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::
Suécia	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::	::
Reino Unido	1054,2	1007,94	1134,7	1064,65	1212,6	1101,46	1315,0	1131,26	1242,2	1110,06	995,3	1098,72	1076,5	1033,64	1136,2	1032,88	1202,0	1064,08	1249,9	1048,36	1251,1	1064,36	1378,9	1096	
Estados Unidos	706,8	772,53	655,4	774,26	756,7	765,73	677,8	766,69	688,8	841,68	815,8	909,78	872,3	1020,03	940,5	1010,64	971,2	1021,29	952,5	1018,26	911,2	1017,6	1035,1	1017,6	

Nota: (:) Não disponível

Fonte: Eurostat

Última atualização: 09/11/2015

Data da extração: 04 de dezembro de 2015

Observações: Dados a 1 de janeiro de cada ano

Q2 - 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
Bélgica	0,531	0,519	0,523	0,51	0,508	0,509	0,498	0,503	0,508	0,516	0,507	0,509	0,509	0,509	0,505
Republica Checa	0,317	0,345	0,366	0,371	0,378	0,386	0,397	0,382	0,36	0,36	0,353	0,367	0,359	0,365	0,368
Estónia	0,342	0,349	0,368	0,393	0,418	0,401	0,37	0,358	0,378	0,395	0,404	0,388	0,383	0,396	0,415
França	0,561	0,577	0,575	0,58	0,593	0,605	0,613	0,615	0,615	0,618	0,61	0,609	0,615	0,613	0,611
Grécia	0,516	0,5	0,5	0,485	0,465	0,462	0,459	0,468	0,485	0,487	0,476	0,525	0,435	0,453	0,461
Hungria	0,372	0,508	0,57	0,484	0,482	0,481	0,49	0,483	0,477	0,478	0,474	0,495	0,539	0,539	0,536
Irlanda	0,675	0,523	0,512	0,512	0,526	0,54	0,524	0,531	0,524	0,468	0,441	0,433	0,433	0,428	0,431
Luxemburgo	0,542	0,555	0,525	0,535	0,526	0,53	0,542	0,545	0,537	0,546	0,555	0,563	0,563	0,563	0,566
Holanda	0,508	0,504	0,504	0,498	0,488	0,479	0,472	0,471	0,47	0,47	0,473	0,473	0,474	0,474	0,477
Polónia	0,396	0,416	0,417	0,431	0,432	0,421	0,422	0,396	0,427	0,459	0,453	0,452	0,482	0,496	0,502
Portugal	0,492	0,488	0,507	0,51	0,52	0,525	0,511	0,514	0,524	0,537	0,566	0,565	0,583	0,562	0,575
Eslováquia	0,42	0,432	0,418	0,447	0,442	0,432	0,445	0,443	0,428	0,454	0,457	0,456	0,451	0,455	0,475
Eslovénia	:	:	:	:	:	0,512	0,513	0,5	0,485	0,486	0,566	0,582	0,595	0,612	0,609
Espanha	0,424	0,421	0,415	0,406	0,415	0,43	0,442	0,439	0,419	0,417	0,411	0,41	0,411	0,413	0,414
Reino Unido	0,409	0,402	0,426	0,422	0,431	0,45	0,454	0,466	0,461	0,461	0,461	0,467	0,474	0,471	0,48
Estados Unidos	0,358	0,345	0,339	0,332	0,323	0,316	0,307	0,314	0,341	0,371	0,388	0,383	0,377	0,374	0,367
Letónia	0,417	0,462	0,432	0,443	0,476	0,41	0,367	0,363	0,405	0,473	0,491	0,523	0,504	0,482	0,508
Lituânia	0,469	0,463	0,455	0,459	0,482	0,469	0,427	0,407	0,402	0,457	0,468	0,454	0,443	0,513	0,494
Roménia	0,28	0,411	0,41	0,486	0,465	0,441	0,419	0,375	0,409	0,453	0,444	0,472	0,47	0,493	0,531

Nota: (:) Não disponível

Fonte: OECD.Stat

Última atualização: 10/11/2015

Data da extração: 04 de dezembro de 2015

Q3 - Impactos para a proposta de aumento de 530 euros da RMMG, considerando as parcelas remuneração de base e prestações regulares, por sexo

Sexo	Impacto		TCO (Incidência)		TCO (Distribuição)		Índice Kaitz	
	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2
Homem	0,10%	0,08%	5,8%	5,4%	39,0%	39,4%	62,0%	61,3%
Mulher	0,23%	0,17%	10,6%	9,7%	61,0%	60,6%	75,0%	74,1%
Total	0,16%	0,11%	8,0%	7,3%	100,0%	100,0%	67,6%	66,8%

Q4 - Impactos para a proposta de aumento de 530 euros da RMMG, considerando as parcelas remuneração de base e prestações regulares, por regiões

NUTS II	Impacto		TCO (Incidência)		TCO (Distribuição)		Índice Kaitz	
	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2
Norte	0,18%	0,13%	8,0%	7,4%	36,5%	36,6%	74,2%	73,3%
Centro	0,19%	0,14%	8,5%	7,9%	22,8%	22,8%	71,2%	70,3%
Lisboa	0,12%	0,08%	7,5%	6,9%	30,2%	30,1%	54,8%	54,1%
Alentejo	0,17%	0,12%	8,1%	7,4%	6,1%	6,1%	69,9%	69,1%
Algarve	0,18%	0,13%	8,1%	7,4%	4,5%	4,4%	71,2%	70,3%
Total	0,16%	0,11%	8,0%	7,3%	100,0%	100,0%	67,6%	66,8%

Q5 - Impactos para a proposta de aumento de 530 euros da RMMG, considerando as parcelas remuneração de base e prestações regulares, por CAE Rev. 3

CAE Rev. 3	Impacto		TCO (Incidência)		TCO (Distribuição)		Índice Kaitz	
	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2
A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	0,41%	0,29%	14,7%	13,6%	3,6%	3,6%	81,9%	81,0%
B Indústrias extrativas	0,05%	0,04%	2,9%	2,7%	0,1%	0,1%	57,4%	56,7%
C Indústrias transformadoras	0,10%	0,07%	4,6%	4,2%	13,8%	13,7%	70,3%	69,4%
D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,00%	0,00%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	20,5%	20,2%
E Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0,06%	0,04%	2,9%	2,7%	0,4%	0,4%	61,5%	60,7%
F Construção	0,17%	0,12%	7,0%	6,7%	6,0%	6,3%	72,3%	71,4%
G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	0,15%	0,11%	6,6%	6,2%	16,0%	16,4%	68,9%	68,1%
H Transportes e armazenagem	0,07%	0,05%	4,3%	4,0%	2,8%	2,8%	53,9%	53,3%
I Alojamento, restauração e similares	0,79%	0,56%	27,5%	24,7%	23,9%	23,3%	87,5%	86,5%
J Atividades de informação e de comunicação	0,01%	0,01%	1,1%	1,1%	0,4%	0,5%	34,6%	34,2%
K Atividades financeiras e de seguros	0,00%	0,00%	0,5%	0,5%	0,2%	0,2%	26,8%	26,5%
L Atividades imobiliárias	0,23%	0,17%	10,6%	10,3%	0,9%	0,9%	70,2%	69,4%
M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,06%	0,04%	3,4%	3,2%	1,9%	1,9%	51,9%	51,3%
N Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0,25%	0,17%	11,6%	10,1%	9,5%	9,0%	72,0%	71,2%
P Educação	0,10%	0,07%	6,0%	5,4%	1,6%	1,6%	52,7%	52,0%
Q Atividades de saúde humana e apoio social	0,23%	0,16%	10,4%	9,7%	12,8%	12,9%	74,2%	73,4%
R Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,08%	0,06%	5,7%	5,4%	0,6%	0,6%	59,8%	59,1%
S Outras atividades de serviços	0,39%	0,29%	16,3%	15,7%	5,6%	5,8%	76,6%	75,7%
Total	0,16%	0,11%	8,0%	7,3%	100,0%	100,0%	67,6%	66,8%

Q6 - Impactos para a proposta de aumento de 530 euros da RMMG, considerando as parcelas remuneração de base e prestações regulares, por dimensão do estabelecimento

Dimensão	Impacto		TCO (Incidência)		TCO (Distribuição)		Índice Kaitz	
	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2
Micro empresas	0,40%	0,29%	15,4%	14,5%	55,3%	56,8%	78,6%	77,6%
Pequenas empresas	0,12%	0,09%	6,3%	5,6%	24,7%	23,9%	67,6%	66,8%
Médias empresas	0,06%	0,04%	3,6%	3,3%	10,8%	10,6%	60,5%	59,8%
Grandes empresas	0,06%	0,04%	4,5%	4,0%	9,1%	8,8%	56,7%	56,0%
Total	0,16%	0,11%	8,0%	7,3%	100,0%	100,0%	67,6%	66,8%

Q7 - Impactos para a proposta de aumento de 530 euros da RMMG, considerando a parcela remuneração de base, por sexo

Sexo	Impacto		TCO (Incidência)		TCO (Distribuição)		Índice Kaitz	
	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2
Homem	0,38%	0,28%	20,4%	19,1%	40,4%	40,2%	75,0%	74,1%
Mulher	0,83%	0,61%	35,4%	33,3%	59,6%	59,8%	89,2%	88,1%
Total	0,56%	0,41%	27,3%	25,6%	100,0%	100,0%	81,8%	80,9%

Q8 - Impactos para a proposta de aumento de 530 euros da RMMG, considerando a parcela remuneração de base, por regiões

NUTS II	Impacto		TCO (Incidência)		TCO (Distribuição)		Índice Kaitz	
	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2
Norte	0,81%	0,59%	34,4%	32,6%	45,5%	46,0%	88,1%	87,0%
Centro	0,70%	0,51%	29,6%	27,7%	23,1%	23,0%	87,4%	86,4%
Lisboa	0,29%	0,21%	17,6%	16,3%	20,7%	20,4%	65,7%	64,9%
Alentejo	0,63%	0,46%	28,7%	26,6%	6,3%	6,2%	86,2%	85,2%
Algarve	0,64%	0,46%	26,7%	24,6%	4,3%	4,3%	83,6%	82,6%
Total	0,56%	0,41%	27,3%	25,6%	100,0%	100,0%	81,8%	80,9%

Q9- Impactos para a proposta de aumento de 530 euros da RMMG, considerando a parcela remuneração de base, por CAE Rev.3

CAE Rev. 3	Impacto		TCO (Incidência)		TCO (Distribuição)		Índice Kaitz	
	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2
A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	1,35%	0,99%	44,8%	43,3%	3,2%	3,3%	96,4%	95,2%
B Indústrias extrativas	0,24%	0,18%	13,4%	12,4%	0,2%	0,2%	71,2%	70,3%
C Indústrias transformadoras	0,78%	0,57%	34,2%	32,5%	29,8%	30,1%	86,1%	85,1%
D Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,01%	0,01%	1,0%	0,9%	0,0%	0,0%	25,2%	24,9%
E Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	0,51%	0,38%	23,8%	23,1%	0,8%	0,9%	78,3%	77,4%
F Construção	0,64%	0,48%	26,3%	25,3%	6,7%	6,8%	87,5%	86,5%
G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	0,58%	0,42%	26,0%	24,4%	18,5%	18,5%	84,6%	83,6%
H Transportes e armazenagem	0,21%	0,15%	13,5%	12,2%	2,6%	2,5%	76,4%	75,5%
I Alojamento, restauração e similares	1,19%	0,85%	41,1%	36,0%	10,4%	9,7%	95,9%	94,7%
J Atividades de informação e de comunicação	0,08%	0,06%	6,1%	5,7%	0,7%	0,7%	41,7%	41,3%
K Atividades financeiras e de seguros	0,02%	0,01%	1,9%	1,7%	0,3%	0,3%	39,8%	39,4%
L Atividades imobiliárias	0,69%	0,51%	32,2%	30,7%	0,8%	0,8%	81,1%	80,1%
M Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	0,23%	0,17%	13,7%	13,0%	2,2%	2,2%	60,5%	59,8%
N Atividades administrativas e dos serviços de apoio	0,82%	0,60%	29,8%	28,4%	7,1%	7,2%	81,8%	80,9%
P Educação	0,23%	0,17%	12,8%	12,0%	1,0%	1,0%	59,7%	59,0%
Q Atividades de saúde humana e apoio social	0,70%	0,50%	31,4%	29,4%	11,2%	11,2%	89,0%	88,0%
R Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,28%	0,21%	20,5%	19,5%	0,7%	0,7%	71,0%	70,2%
S Outras atividades de serviços	0,93%	0,68%	38,5%	37,1%	3,8%	3,9%	89,5%	88,4%
Total	0,56%	0,41%	27,3%	25,6%	100,0%	100,0%	81,8%	80,9%

Q10 - Impactos para a proposta de aumento de 530 euros da RMMG, considerando a parcela remuneração de base, por dimensão do estabelecimento

Dimensão	Impacto		TCO (Incidência)		TCO (Distribuição)		Índice Kaitz	
	A1	A2	A1	A2	A1	A2	A1	A2
Micro empresas	1,06%	0,78%	40,1%	38,0%	42,2%	42,7%	92,9%	91,8%
Pequenas empresas	0,55%	0,40%	25,8%	23,9%	29,6%	29,2%	81,1%	80,1%
Médias empresas	0,36%	0,26%	20,5%	19,2%	17,9%	17,9%	75,0%	74,1%
Grandes empresas	0,29%	0,21%	17,3%	16,3%	10,2%	10,2%	70,6%	69,8%
Total	0,56%	0,41%	27,3%	25,6%	100,0%	100,0%	81,8%	80,9%