

MESTRADO
ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

OS EFEITOS REDISTRIBUTIVOS DO SALÁRIO MÍNIMO EM
PORTUGAL

JOANA MARGARIDA CALADO QUINTA PASSOS PEREIRA

NOVEMBRO 2020

MESTRADO
ECONOMIA E POLÍTICAS PÚBLICAS

TRABALHO FINAL DE MESTRADO
DISSERTAÇÃO

OS EFEITOS REDISTRIBUTIVOS DO SALÁRIO MÍNIMO EM
PORTUGAL

JOANA MARGARIDA CALADO QUINTA PASSOS PEREIRA

ORIENTAÇÃO
CARLOS ALBERTO FARINHA RODRIGUES

NOVEMBRO 2020

Agradecimentos

Esta dissertação foi um processo muito gratificante de aprendizagem. Permitiu-me abordar a economia pública, aprofundando em especial as desigualdades económicas e sociais, temas que sempre me suscitaram curiosidade.

Gostaria de agradecer as pessoas, sem as quais a realização deste trabalho não seria possível.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer ao Professor Doutor Carlos Farinha que me orientou através deste processo. Obrigada pelo seu apoio, paciência, disponibilidade e dedicação. Os seus ensinamentos estarão sempre presentes em todas as minhas escolhas. Muito obrigada.

Em segundo lugar, agradeço ao Professor Doutor Pedro Teles que me ensinou que também é importante acreditar nas minhas aptidões.

Em terceiro lugar, agradeço à minha família, por tudo o que fizeram por mim, pelas lições preciosas que me deram e pelos valores que me passaram.

Agradeço a todos os que me acompanharam nesta caminhada e que continuarão a fazê-lo mesmo depois.

Agradeço também ao Serviço, que me permitiu finalizar este ciclo de estudos.

Resumo

A existência de um sistema de salário mínimo constitui em grande parte das economias desenvolvidas um instrumento de política económica que visa a regulamentação do mercado de trabalho, assegurar uma valorização digna da remuneração do trabalho e atenuar as situações de pobreza e de desigualdade. A sua implementação tem um efeito sobre o conjunto da distribuição salarial que não se confina aos trabalhadores que o auferem, mas que se propaga e influencia o salário de muitos trabalhadores.

Neste estudo procede-se a uma análise aprofundada dos trabalhadores que auferem o salário mínimo em Portugal e, através de um modelo de microssimulação simples, pretende-se estudar os efeitos redistributivos associados a um aumento do salário mínimo. A comparação entre os níveis de desigualdade pré-existentes e os resultantes da simulação do incremento do salário mínimo permite quantificar a eficácia redistributiva desta medida e os seus efeitos sobre diferentes categorias de trabalhadores. A relação entre o valor do salário mínimo e o salário mediano é igualmente analisada de forma a verificar em que medida a sua proximidade pode constituir uma restrição a políticas redistributivas assentes no crescimento do salário mínimo.

Palavras-chaves: salário mínimo, efeitos redistributivos, desigualdade

Abstract

The existence of a minimum wage system acts, in most developed economies, as a tool of economic policy. Such tool secures labour market regulation, ensures a worthy remuneration and mitigates poverty and inequality. Minimum wage implementation affects wage distribution, not just for the workers that earn the minimum wage, but also for others, influencing their wage.

In this study does an in-depth analysis of minimum wage earners in Portugal. The study of redistributive effects, which result from a rise in minimum wage, is achieved using a simple microsimulation model. By comparing pre-existing inequality levels and the new levels after the increase in minimum, it is possible to quantify the redistribution effectiveness of this increase and its effects on different worker categories. The relation between the minimum wage value and median wage is analysed, in order to verify if the proximity between them, can work as a restriction to redistribution policies based on minimum wage growth

Key words: minimum wage, redistribution effects, inequality

Índice

Capítulo 1 -Introdução.....	1
Capítulo 2- Enquadramento teórico.....	3
2.1 Teoria económica do salário mínimo	3
2.1.1. Mercado de trabalho	3
2.1.2. O conceito de salário mínimo	4
2.2 Fundamentos da existência do salário mínimo	6
2.3 Argumentos contra a existência do salário mínimo	8
Capítulo 3 - Experiências de implementação do salário mínimo	11
3.1 A experiência europeia de implementação do salário mínimo.....	11
3.2 A experiência portuguesa de aplicação do salário mínimo	14
3.3 Aplicações de experiências europeias no contexto português.....	16
Capítulo 4 - Caracterização do salário mínimo no contexto português.....	18
4.1 Descrição da informação macroeconómica disponível	18
4.2 Salário mínimo e níveis salariais	20
Capítulo 5 - O salário mínimo em Portugal para 2018.....	23
5.1 Análise de microdados dos Quadros de Pessoal.....	23
5.1.1. Casos selecionados	23
5.1.2 Caraterização dos trabalhadores que auferem o salário mínimo	23
5.1.3 Análise das remunerações	25
5.2 Determinação de indicadores de desigualdade.....	26
5.2.1 Salário mínimo e a desigualdade	26
5.2.2 Relação entre o salário mínimo e os trabalhadores em situação de pobreza .	27
5.3 Microsimulação dos efeitos redistributivos do Salário Mínimo.....	29
Capítulo 6 - Conclusões.....	33
Referências Bibliográficas.....	37

Índice de Figuras

Figura 1 – População Empregada	19
Figura 2 – Remuneração base mensal por atividade económica	21
ANEXOS I – Figuras.....	41
Figura A1 – Evolução do valor do salário mínimo em diferentes países da EU, 2001-2019.....	41
Figura A2 – Proporção dos trabalhadores em situação de pobreza e diferentes países da EU, 2018.....	41
Figura A3 – Evolução do valor do salário mínimo em alguns países da União Europeia 2001 a 2019.....	42
Figura A4 - Evolução nominal e real do salário mínimo em Portugal 2001-2019.....	42
Figura A5 - Percentagem de trabalhadores com remuneração base igual ou inferior à RMMG.....	43
Figura A6 - Evolução residente em Portugal 2011-2019.....	43
Figura A7 - Evolução de alguns indicadores de confiança setorial em Portugal, 2001-2019.....	44
Figura A8- Evolução da população empregue e da taxa de desemprego em Portugal, 2001-2019.....	44
Figura A9 - Evolução da proporção do número de trabalhadores que auferem o salário mínimo em Portugal 2002-2018.....	45

Índice de Quadros

Quadro1 – Modelos de aplicação do salário mínimo em diferentes países da OCDE.....	11
Quadro 2- Decis da Distribuição da Remuneração Base e do Ganho.....	25
Quadro 3 – Rendimentos e situação de pobreza.....	28
Quadro 4 – Simulação da alteração do salário mínimo: Principais Indicadores.....	30
Quadro 5 – Simulação da alteração do salário mínimo: Medidas de desigualdade..	31
ANEXOS II – Quadros.....	46
Quadro A1 - Rácio Salário mínimo e Salário mediano em euros.....	46
Quadro A2 - Rendimento Base por escalões de Rendimento base.....	47
Quadro A3 – Níveis de rendimento segundo escalão de rendimento base, em euros.....	47
Quadro A4 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo segundo o Género, por total e percentagem.....	48
Quadro A5 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo segundo grupo etário, por total e percentagem.....	48
Quadro A6 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo, segundo as regiões NUTII, por total e percentagem.....	48
Quadro A7 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo, contrato de trabalho, por total e percentagem.....	49
Quadro A8 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo, segundo tipo de dimensão de empresa, por total e percentagem.....	49
Quadro A9 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo, segundo as habilitações literárias, por total e percentagem.....	50
Quadro A10 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo, segundo a profissão, por total e percentagem.....	51
Quadro A11 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo, segundo o setor de atividade económica (CAE VER.3_1), por total e percentagem.....	52
Quadro A12 – Simulação da alteração do salário mínimo para o Trabalhadores com salário mínimo, segundo o sexo.....	54
Quadro A13– Simulação da alteração do salário mínimo para o Trabalhadores com salário mínimo, segundo as habilitações literárias.....	54
Quadro A14 – Simulação da alteração do salário mínimo para o Trabalhadores com salário mínimo, segundo as profissões.....	54

Quadro A15 – Simulação da alteração do salário mínimo para o Trabalhadores com salário mínimo, segundo as NUTII.....	55
Quadro A16– Simulação da alteração do salário mínimo para o Trabalhadores com salário mínimo,segundo os tipos de contrato.....	55
Quadro A17 – Simulação da alteração do salário mínimo para o Trabalhadores com salário mínimo, segundo o setor de atividade económica (CAE VER3.1).....	56

Lista de Abreviaturas

OECD	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
PEDS	Pilar Europeu dos Direitos Sociais
TCO	Trabalhadores por Conta de Outrem
TFUE	Tratado de Funcionamento da União Europeia

Capítulo 1 -Introdução

O salário mínimo é um instrumento de política económica que assegura que o mercado de trabalho respeita um nível mínimo de remuneração do trabalho. Constitui uma medida de proteção do lado da oferta face à procura, tendo por isso um carácter regulador do mercado.

A noção do salário mínimo e o seu aumento é largamente defendida pelo poder político, devido à perceção positiva dos seus efeitos.

Ao contribuir para a diminuição das assimetrias na parte inferior da distribuição salarial, os seus efeitos redistributivos são relevantes para o estudo das disparidades sociais. A nível da distribuição dos rendimentos, o aumento do salário aproxima os extremos da mesma, enquanto, a parte inferior da distribuição inclui mais indivíduos o que faz aumentar a base, e diminui o diferencial entre os percentis da distribuição.

A atual conjuntura económica no contexto europeu testou e testa a robustez da economia europeia e de cada país. O mercado do trabalho, devido à sua permeabilidade, tem sido o primeiro a ser atingido por impactos negativos.

O problema central aqui abordado é o papel do salário mínimo na economia portuguesa, tendo como questão principal os efeitos redistributivos do mesmo em Portugal, de modo a inferir sobre o seu papel na diminuição da desigualdade. São excluídos todos os restantes efeitos do salário mínimo, pois não atestam a contribuição dos mesmos para a disparidade salarial.

A parte empírica da presente dissertação utiliza os Quadros de Pessoal para caracterizar de forma detalhada os trabalhadores que em Portugal auferem o salário mínimo e para quantificar os seus efeitos redistributivos.

Para estudar os efeitos redistributivos e sua eficácia, procura fazer um exercício de simulação da variação do salário mínimo. Este exercício foca-se na determinação do nível de salário mínimo, de forma a identificar os efeitos redistributivos e as implicações como medida política de combate à desigualdade.

A presente dissertação está organizada em seis capítulos.

O primeiro capítulo introduz o conceito de salário mínimo identificando a pergunta central que aqui será abordada.

O segundo capítulo apresenta, de forma breve, a teoria económica do salário mínimo, procurando debater a validade dos argumentos e fundamentos que corroboram a sua existência.

O terceiro capítulo descreve e analisa as experiências de implementação do salário mínimo, permitindo corroborar a teoria através da componente empírica, o que contribui para a defesa da existência do salário mínimo como ferramenta redistributiva.

O quarto capítulo enquadra o salário mínimo na economia portuguesa através da análise dos dados macroeconómicos.

O quinto capítulo constitui uma tentativa de quantificar os efeitos redistributivos do salário mínimo através de um exercício de microssimulação em que se compara a distribuição salarial registada nos quadros de pessoal com a obtida após a simulação de um incremento do salário mínimo. Neste capítulo procede-se ainda a uma análise muito sucinta da relação entre o valor do salário mínimo, e a situação de pobreza em que se encontram uma significativa percentagem de trabalhadores em Portugal. Utilizando uma tipologia de famílias que auferem exclusivamente o salário mínimo pretende-se averiguar quais as que estariam ou não em situação de pobreza

Por último, a conclusão, reflete sobre o salário mínimo como ferramenta económica redistributiva e da adequação da sua aplicação, considerando as limitações e os desafios em Portugal, bem como possíveis futuros caminhos.

Capítulo 2- Enquadramento teórico

2.1 O salário mínimo na teoria económica

2.1.1. Mercado de trabalho

A intervenção do Estado nos mercados pode assumir três funções (Musgrave, 1959): a eficiência; que pressupõe a correção da alocação de recursos; a equidade, alcançada pela redistribuição; e a estabilização dos ciclos macroeconómicos.

No mercado competitivo o salário é definido pelos movimentos entre a oferta e a procura. Este mercado de trabalho assenta no princípio do marginalismo, pressupondo que a “mão invisível de Smith” distribui o trabalho de forma eficiente consoante o valor marginal dos seus produtos, gerando equilíbrio de mercado (Marshall, 1890). O mercado fixa os preços, definindo os comportamentos dos agentes, *ceteris paribus*. A oferta de trabalho que a empresa enfrenta é inelástica (Manning, 2003). O mercado de trabalho é ditado pela procura.

A teoria do salário de Hicks (1932), desenvolve o conceito de oferta e procura do trabalho e de produtividade marginal. O trabalho é considerado como um fator de produção e, em equilíbrio, o valor do salário deverá ser igual ao preço do produto multiplicado pela produtividade marginal do trabalho, isto é, ao valor marginal do fator trabalho. O aumento da produtividade marginal do trabalho resulta no aumento da sua procura. Se o salário for maior do que a produtividade marginal do trabalho, há um aumento de produção.

A procura de trabalho implica custos (Stigler, 1961), pelo que o indivíduo minimiza os custos de oportunidade quando se mantém voluntariamente desempregado (Alchian, 1969). Por outro lado, a oferta de trabalho depende da quantidade de trabalho disponível, *ceteris paribus*. Dado que, no mercado, esta quantidade disponível é igual à quantidade necessária, a quantidade de trabalho é eficiente. Esta peculiaridade dita que, se a eficiência do fator de trabalho é igual entre setores, então os salários também tenderão a ser iguais.

Segundo Akerlof (1984), os salários determinam o emprego e o comportamento dos trabalhadores, pelo que o ponto ótimo é definir a compensação acima do ponto de equilíbrio de mercado. O pagamento de salários justos aumenta a escala salarial (Akerlof e Yellen, 1990).

Os modelos de eficiência salarial (Akerlof, 1984) e o modelo de monopsonio (Manning, 1995) sugerem a existência de um conjunto fixo de salários de entrada disponível. Na ausência de um nível mínimo salarial, os benefícios pagos aos desempregados funcionam como base salarial personalizada a cada indivíduo.

Entende-se por salário de reserva, o salário mais baixo o qual um trabalhador estaria disposto a aceitar um determinado tipo de trabalho. Estes salários implicam que trabalhadores em posições de entrada mais baixas procuram progressão salarial. Por outro lado, as empresas que oferecem salários mais baixos conseguem recrutar trabalhadores com salários de reserva baixos, mas têm maior rotação. Aqueles que tem um salário de reserva acima do salário disponível, ficam inativos. As empresas em monopsonio maximizam o lucro, mas não o emprego. Neste contexto, o mercado de trabalho é ditado pela procura.

A relação laboral entre o empregador e os trabalhadores origina fricções, devido às rendas dos empregos. Quando esta cessa, ambas as partes estão piores (Manning, 2003). O monopsonio descreve a decisão do empregador individual. Aqui, o empregador tem um poder de mercado, que exerce através da definição do salário. Por isto um corte salarial pode não resultar na saída do trabalhador, pelo que a oferta de trabalho não é inelástica.

As intervenções institucionais limitam a “mão invisível de Smith”. Estas externalidades moldam os mercados de trabalho modernos (Brožová, 2018), que são considerados menos competitivos, com mais imperfeições, salários rígidos e informação assimétrica.

2.1.2. O conceito de salário mínimo

O salário mínimo é o elemento central nas políticas públicas, tendo surgido no final do século XIX na Austrália e Nova Zelândia como resposta às condições laborais dos trabalhadores face à crescente industrialização e à relação estabelecida entre os trabalhadores e empregadores.

O argumento principal do salário mínimo é o de justiça social, baseada na percepção individual de cada trabalhador, e na amplitude do impacto dessas percepções na produtividade (Hicks, 1963). O salário mínimo é a remuneração necessária para prevenir que os empregadores explorem os trabalhadores subordinados, independentemente do

setor. Se os salários forem maiores do que o valor do produto marginal, as empresas aumentam os lucros enquanto diminuem a força laboral (Gosling, 1996).

Duas situações validam a eficiência do salário mínimo. Por um lado, os trabalhadores, cujo valor do trabalho é menor do que o nível salarial mínimo, são dispensados. Por outro lado, a produtividade de trabalhadores pouco eficientes, sobe. Quando a produtividade dos trabalhadores menos eficientes sobe, o nível mais baixo do salário provoca aumento no produto e aumenta os rendimentos dos que se encontravam previamente abaixo desse nível. Há um aumento na produtividade laboral porque os trabalhadores trabalham mais, para evitar despedimento. Este ajuste gera efeito de substituição.

O salário mínimo está ancorado à estrutura salarial pelos rendimentos médios. Se o salário médio crescer, o salário mínimo definido vai cobrir uma menor percentagem de indivíduos na distribuição salarial. Assim, o crescimento real dos salários implica que os trabalhadores que auferem o salário mínimo não beneficiam igualmente desse aumento.

Na distribuição salarial, o salário mínimo tem efeitos no emprego e nos preços. Segundo Neumark, *et al* (2000), o salário mínimo contraria o sistema de benefícios sociais, que funcionam como subsídio para trabalhadores e têm efeitos perversos na oferta de emprego. Ainda assim, o mercado de trabalho consegue ajustar o produto marginal, através da alteração da composição da força laboral, como resposta à variação do salário mínimo.

A distribuição dos salários depende das características dos trabalhadores, como a idade, género e habilitações literárias; e depende das características do próprio setor, como grau de especialização, número de horas de trabalho e tipo de vínculo.

A distribuição salarial também depende do quadro legal e fatores institucionais. A relação entre o Governo e os sindicatos; e o poder de negociação de ambas as partes, podem por vezes, definir o salário mínimo. Se os sindicatos tiverem uma grande capacidade negocial o papel protetor do salário mínimo pode ser diminuído, uma vez que existe o favorecimento de um setor em relação aos outros (Solow e Stiglitz, 1968).

Assim, a legislação do salário mínimo tem dois objetivos: (1) a redução do controlo dos empregadores sobre os salários mais baixos, e, (2) contribuir para a redução da pobreza associada a baixos níveis de rendimentos salariais (Stigler, 1946). O primeiro é

alcançado pelo incentivo à mobilidade laboral e pela ação dos sindicatos. O segundo implica que os rendimentos da classe mais pobre não podem ser aumentados sem incentivos, o que constitui o preço a pagar para a redução da desigualdade através de um esquema progressivo de rendimentos e impostos.

A existência ou não do conceito de salário mínimo delimita-se a quatro dimensões: (1) Justiça, (2) Pobreza, (3) Exploração; e, (4) Incentivos, de acordo com (Gregg, 2000).

Verifica-se a existência de justiça social quando se observa o aumento da igualdade salarial na primeira metade de distribuição, através da redistribuição. A redistribuição corrige as desigualdades.

O risco de pobreza é aumentado pela desigualdade salarial, no entanto, a composição do agregado familiar tem o principal determinante. O salário mínimo como garantia mínima de rendimento não assegura por si só a redução de pobreza.

O monopsonio apresenta os empregadores com o poder de mercado, oferecendo salários mais baixos ou exigindo competências específicas. O salário mínimo equilibra o poder nas relações laborais entre as empresas e grupos vulneráveis, diminuindo a possibilidade de exploração.

Os incentivos ao emprego dependem da posição do trabalhador no mercado de trabalho. O papel do salário mínimo depende da natureza e da extensão da aplicação do sistema de benefícios para os desempregados; e, do sistema de tributação aplicado aos trabalhadores de baixo salário.

Para aferir a legitimidade do salário mínimo, serão abordados os motivos que defendem a sua existência e os que a rejeitam.

2.2 Fundamentos da existência do salário mínimo

As teorias que defendem a existência do salário mínimo, consideram o mesmo como uma aplicação da função redistribuição das políticas públicas, enquanto instrumento de justiça social.

O seu objetivo principal é redistribuir de forma eficiente os rendimentos de trabalhadores de salários baixos (Freeman, 1996). O sucesso depende do impacto no mercado de trabalho. Segundo este autor, o salário mínimo só é possível definir em combinação com políticas redistributivas, não aumentando o produto nacional nem a

produtividade. Isto resulta na melhoria do bem-estar de alguns trabalhadores e diminui a desigualdade geral.

O aumento do salário mínimo, resulta no aumento dos restantes níveis salariais (Butcher, Dickens e Manning, 2012). Este efeito de *spillover* é composto por dois elementos: (1) a empresa tem o incentivo para aumentar os outros salários há medida que o salário mínimo aumenta para manter o nível ótimo de produtividade, por efeito de equidade. (2) o efeito de substituição, quando o salário mínimo aumenta as empresas procuram trabalhadores menos caros. A escala de aumento depende das elasticidades da procura e da oferta.

Este efeito de substituição resulta na troca dos trabalhadores menos especializados por mais especializados. Desta forma, o salário mínimo passa a abranger mais trabalhadores mais qualificados (Gramlich, 1976). O salário mínimo contribui para o aumento de salário dos trabalhadores altamente especializados (Grossman, 1983). Segundo o mesmo autor, os jovens trabalhadores com maior nível educacional e especialização, em início de carreira, têm maior probabilidade de ter um salário superior ao salário mínimo, do que adultos com níveis de educação inferiores. Estes têm maior probabilidade de se tornarem trabalhadores com salários baixos permanentemente. O salário mínimo reduz o emprego a tempo inteiro e aumenta o emprego a tempo parcial para trabalhadores mais jovens (Gramlich, 1976).

O efeito de *spillover* é, portanto, a resposta das empresas ao aumento do salário mínimo. Após um aumento de salário, a distribuição fica mais comprimida inicialmente devido ao efeito de salário relativo, voltando gradualmente ao estado inicial, devido aos efeitos de substituição. O efeito redistributivo do aumento pode ser anulado pelo poder de mercado. O efeito do aumento do salário mínimo na distribuição salarial verifica-se nos salários imediatamente a seguir ao mínimo (Card e Dinardo, 2002).

Os efeitos de arrastamento, segundo (Dickens e Manning, 2004), são explicados pelo modelo de mercado de trabalho competitivo, no qual o trabalhador que recebe um salário ligeiramente superior ao mínimo é substituído por trabalhadores que recebem ligeiramente abaixo. Aumento do salário mínimo, através do seu efeito multiplicador gera acréscimos para salários maiores. Quando os efeitos de arrastamento são pequenos, o impacto do aumento do salário mínimo é diminuto. (Neumark *et al.*, 2000) estimou os

efeitos no emprego, comparando a estrutura salarial anterior ao aumento, com a posterior, concluindo que existiam efeitos positivos na base da distribuição salarial.

Os efeitos redistributivos do aumento do salário mínimo têm impacto sobretudo nas famílias de baixos rendimentos, afetando também as outras, desde que na sua composição esteja um indivíduo que receba o salário mínimo (MaCurdy, 2015). A maioria dos trabalhadores com salários baixos, não são na verdade pobres.

O aumento do salário mínimo para a redução da pobreza tem as seguintes barreiras: (1) enquadramento legislativo; (2) características do trabalhador de baixos salários; e, (3) características de famílias pobre, cuja composição inclui trabalhadores de baixos salários.

Ainda assim, o seu aumento contribui para o aumento do bem-estar social, pois diminui a precariedade dos trabalhadores, afastando-os do limiar de pobreza. A determinação do salário a um nível considerado suficiente contribui para o emprego e protege os trabalhadores contra variações negativas dos ciclos económicos. Desta forma, diminui os custos de transferências sociais e retira a pressão aos trabalhadores que as sustentam.

A introdução de benefícios associados ao emprego, incentiva os trabalhadores a participarem do mercado de trabalho, ainda que disto resulte a diminuição dos níveis de salário brutos. Os incentivos não contribuem para o aumento do desemprego (Gosling, 1996). Assim o salário mínimo pode aumentar os restantes salários, dependendo da estrutura do mercado, desde que definidos nos valores da produção.

A existência de sindicatos beneficia os seus trabalhadores, verificando-se um efeito de arrastamento na distribuição salarial desses trabalhadores. (Linneman,1982). Os ganhos duplicam para os trabalhadores sindicalizados. As horas para trabalhadores não sindicalizados são mantidas, enquanto as horas dos sindicalizados aumentam. Os efeitos do emprego aumentam para os sindicalizados (Neumark e Wascher, 2002).

2.3 Argumentos contra a existência do salário mínimo

Segundo Keynes (1936), a determinação do emprego é alcançada pela manutenção da atividade económica através do nível de procura agregada. A atividade económica depende dos ciclos macroeconómicos que são estabilizados por políticas monetárias e fiscais, não sendo necessária mais intervenção.

A existência de um valor mínimo não tem impactos nos salários e pode ser no limite contraproducente. Assumindo que os mercados de trabalho são estruturados com base no valor marginal, a queda no emprego e o aumento dos preços, resultantes do estabelecimento do salário mínimo, implica que os indivíduos mais pobres suportam os custos dos aumentos dos salários.

Palley (2005) identifica duas teorias. A primeira, a teoria da distribuição do rendimento, assume que os fatores de produção são pagos pelo seu valor, através do processo de procura e oferta. O pagamento depende da escassez relativa do fator e da sua produtividade. A segunda, a teoria da determinação agregada do emprego, assume que o mercado livre não desperdiça fatores de produção. Os preços vão ajustar para assegurar que a procura está próxima do mercado e todos os fatores são empregues (Dunlop, 1957). As políticas fiscais e monetárias, ajustam a economia ao emprego pleno.

Se os salários ultrapassarem o produto marginal, as empresas aumentam os seus lucros, pela diminuição nas forças laborais. As pressões competitivas de novas empresas no mercado resultam no aumento dos salários até ao nível de compensação.

Assim o salário mínimo não necessita de existir. O mercado quando funciona livremente é eficaz na alocação do trabalho pelo que os indivíduos recebem exatamente o seu valor.

Aumentos no salário mínimo resulta no aumento dos preços. Quando o salário mínimo é definido acima do produto marginal, as empresas passam alguns dos custos para os consumidores, aumentando os preços (Card e Kruegar, 1993). O mesmo acontece quando o aumento do salário mínimo empurra os trabalhadores para uma posição mais elevada na distribuição salarial (Card e Kruegar, 1993) Tal é corroborado por Machin e Manning (1994).

Para Dickens e Manning (2002), os efeitos de *spillover* são diminutos. A cada acréscimo do salário auferido, gera efeitos consecutivamente menores à medida que se aproximam da mediana da distribuição salarial. Assim grandes aumentos no salário mínimo têm efeitos positivos nos trabalhadores com salários baixos, com maior impacto nos salários mais próximos do salário mínimo.

Segundo Gosling (1996), o salário mínimo contraria o sistema de benefícios sociais, afetando negativamente os trabalhadores que o recebem.

O salário mínimo tem impacto na classe mais pobre e naqueles que se encontram ligeiramente acima desta. O aumento dos salários beneficia os trabalhadores de baixos salários, mas o seu efeito não dura tempo suficiente para que haja reajuste à nova taxa de salário (Neumark, Schweitzer, e Wascher 2004). Para além disto, os empregadores conseguem alterar a composição das suas empresas sem reduzirem as horas de trabalho dos trabalhadores de salários mínimos, resultando em efeitos pouco tangíveis (Schmitt, 2013).

O aumento do salário mínimo tem impacto negativo na distribuição de rendimentos das famílias cujos trabalhadores auferem salários baixos e menos qualificados (Sabia, e Burkhauser, 2010). A redistribuição dos rendimentos é feita entre as famílias de baixos rendimentos (Gosling, 1996), pelo que os efeitos de redistributivos do salário mínimo beneficiam os agregados familiares do topo da distribuição, diminuindo os custos das transferências

De acordo com Neumark (2017), o salário mínimo elevado desincentiva os empregadores. O aumento de salário mínimo não aumenta os rendimentos para famílias de baixos rendimentos. Segundo o autor, salário mínimo não é eficiente para aliviar a pobreza e as famílias de baixo rendimentos.

Capítulo 3 - Experiências de implementação do salário mínimo

Neste capítulo pretende-se analisar diferentes experiências de aplicação de sistemas de salários mínimo em diversos países da OCDE tentando identificar os diferentes modelos adotados. A implementação do salário mínimo depende da situação económica e social de cada país. A sua análise permite compreender o resultado dos mecanismos adotados, avaliando a sua eficiência. Ao mesmo tempo, permite verificar as melhorias no bem-estar social, pela equidade da redistribuição. Com vista a atingir este objetivo foi considerado o período de 2001 a 2019.

3.1 A experiência europeia de implementação do salário mínimo

No contexto europeu, a adoção de políticas de salário mínimo é heterogénea. O desenvolvimento demográfico implica o constante reajustamento das políticas sociais o que intensifica a sua diversidade¹.

Considerando a totalidade dos países da OECD, apenas 8 países não tinham salário estatutário, sendo que dos restantes apenas 9 países introduziram o salário mínimo até 1990 e 17 países implementaram a partir de 1990.

Quadro1 – Modelos de aplicação do salário mínimo em diferentes países da OCDE

Tipo de salário	Países
Salário mínimo estatutário fixo pelo governo	França, Espanha, Portugal, Países Baixos e Luxemburgo e Países da Europa de Leste ²
Salário mínimo nacional resultante de negociações coletivas	Bélgica, Grécia e Dinamarca
Salários mínimos determinados pelos acordos coletivos setoriais	Alemanha, Itália e Áustria
Salário mínimos sem provisão formal	Suécia, Noruega e Finlândia
Salários mínimos definidos apenas para atividades de baixo salário	Irlanda e Reino Unido

Quadro elaborado com base no trabalho de Dolado, Kramaz, Machin, Manning, Margolis, Teulings., 1996

¹ Neste sentido, consultar OECD 2008

² Países de lestes implementaram o salário mínimo mais tarde, com valores mais baixos pelo que favoreceram política de aumento do salário mínimo.

O primeiro modelo de salário mínimo considerado corresponde aos países em que este é definido de forma unilateral pelo governo. No segundo modelo, a definição do salário mínimo resulta de negociações coletivas.

Os três últimos modelos considerados não constituem³ verdadeiramente salários mínimos, pois apenas são implementados nos setores que têm poder negocial ou atividades consideradas vulneráveis. Na perspectiva institucional, o salário mínimo não existe nestes clusters.

A evolução do valor do salário mínimo permite igualmente definir grupos de países que registam comportamentos semelhantes (cfr. figura A1).

No primeiro grupo, encontram-se os países com salários mínimos mais baixos, mas que verificam aumentos anuais sucessivos. A Lituânia, Eslováquia, Estónia, República Checa, Hungria e Polónia implementaram o salário mínimo tardiamente e têm níveis baixos de investimento em capital humano e capital físico.

O segundo grupo não verifica um aumento constante do salário mínimo, observando, contudo, variações maiores no último ano. Portugal, Grécia, Espanha e Eslovénia, apresentam salários mínimos com valores médios na Europa. Portugal encontra-se no patamar inferior. A Grécia verificou uma descida a partir de 2011, convergindo com Portugal.

O terceiro grupo é constituído pelo grupo de países que têm os salários mínimos mais elevados da Europa. As alterações registadas no valor do salário mínimo nos últimos anos são, no entanto, pouco expressivas. A Irlanda e o Reino Unido têm evoluções semelhantes, ainda que a primeira tenha o valor do salário mínimo maior. A Bélgica tem uma diminuição do salário mínimo ao longo do mesmo período. O Luxemburgo apresenta-se com os valores mais elevados de salário mínimo, com uma evolução positiva.

Uma forma de quantificar a relevância do salário mínimo na distribuição salarial é através do designado índice de *Kaitz*⁴ calculado como o rácio entre o valor do salário mínimos e do salário mediano. O quadro A1 do anexo apresenta os valores deste rácio

³ No terceiro modelo, a Alemanha é a exceção uma vez que o salário mínimo passou a ser instituído a partir de 2015, sendo, até à data definido por acordos setoriais.

⁴ O índice de *Kaitz* mede o nível relativo do salário mínimo utilizando o rácio entre o rendimentos mínimos e os medianos. O salário mínimo menor do que 50% do salário mediano é indicador de baixos salários

para diferentes países sendo possível verificar a existência de uma profunda heterogeneidade nos seus valores.

No início do período, os rácios variavam entre 34,8% e 63,1%. Esta amplitude assinala a considerável importância do salário mínimo. As percentagens mais baixas não estão relacionadas com valores de salário mínimo menores. Em 2001, Espanha tinha 36%, com um salário mínimo de 607 euros enquanto a Hungria tinha 50% que correspondia a um salário mínimo de 219,56 euros. Em 2019, o rácio variou entre 42,1% na Irlanda e 63% na Eslovénia; e 41 % na Bélgica, que detém o maior valor de salário mínimo.

No primeiro grupo onde se encontram a Lituânia, Eslováquia, Estónia, República Checa, Hungria e Polónia, o rácio encontra-se entre 34,1% e 55%. As variações do rácio são muito pequenas para cada país.

Um segundo grupo é constituído por Portugal, Grécia, Espanha e Eslovénia. Aqui o rácio varia de 36,1% até 61%. Dentro deste grupo Portugal apresenta um rácio mais elevado em 2019, ou seja, o salário mínimo é mais relevante neste país do que nos restantes.

A Irlanda, Reino Unido, França, Bélgica, Países Baixos e Luxemburgo constituem um terceiro grupo. O rácio varia entre 36% a 61,5 %, predominando os valores mais elevados da Europa, mas com menor crescimento. França tem rácios mais elevados e sistematicamente acima dos 50%, o que revela a importância do salário mínimo, naquele país.

O salário mínimo assume maior importância para o grupo dois e três, comparativamente com primeiro grupo.

A relação entre baixos salários e o nível de pobreza da população pode ser estabelecida analisando a proporção de trabalhadores em situação de pobreza (*in-work poors*). A figura A2 do Anexo apresenta as taxas de *in-work poor* para os diferentes países da União Europeia. Para os países da Europa de Leste que constituem o primeiro grupo, verifica-se que a República Checa tem uma taxa de trabalhadores pobres mais baixa, variando entre os 4% e os 8%.

Para o segundo grupo, a taxa encontra-se entre os 5% e os 14%. Aqui a Itália tem os valores mais elevados; enquanto Portugal tem cerca de 8% de trabalhadores em condições de pobreza.

O terceiro grupo tem uma distribuição mais dispersa da taxa, que varia entre 3,9% e 14,9%. O Luxemburgo tem mais trabalhadores pobres do que qualquer país do seu grupo e da União Europeia, sendo o que tem o salário mínimo mais alto.

Note-se que um nível de salário mínimo mais elevado não significa só por si uma maior proporção de *working poors*. A forma da distribuição do conjunto dos salários, a relação entre os níveis de salários e o conjunto de outros rendimentos que as famílias auferem e a estrutura da composição familiar desempenham igualmente um papel determinante na classificação de um trabalhador como pobre ou não pobre. Por exemplo, a Itália e o Luxemburgo são os dois países que apresentam taxas de working poor mais elevadas, mas o seu nível de salários e o valor do salário mínimo são substancialmente diferentes

A variação dos salários mínimos mensais, para o período de 2001 a 2019, foi positiva, ainda que desigual, devido às características intrínsecas a cada país. A taxa de crescimento desceu.

Países da Europa de Leste tiveram crescimentos mais acentuados devido à adoção de políticas de incentivo ao salário mínimo, mesmo durante a crise. A Estónia apresentou o crescimento maior com 183%, no oposto a República Checa com 88%.

Portugal, Eslovénia, Espanha e Grécia apresentam crescimentos mais reduzidos do que os países anteriores com taxas a variar entre os 3% e os 47%.

Os países do terceiro grupo cujos salários mínimos são os mais elevados da Europa apresentam variações menores entre 2001 e 2019 com taxas de crescimento entre os 5% e os 47,7%.

3.2 A experiência portuguesa de aplicação do salário mínimo

O primeiro estudo sobre a necessidade de um salário mínimo em Portugal, com a definição de salário mínimo nacional, foi realizado em 1965 (Pereirinha e Branco ,2013) O primeiro salário mínimo aplicado a trabalhadores de indústrias e serviços em 1974⁵. O conceito sofreu alterações, sendo hoje denominado remuneração mínima mensal

⁵ Decreto-Lei n.º 217/74, de 27 de maio, do I Governo Provisório, que apresentou a criação do salário mínimo nacional (salário mínimo), fixado em 3 300\$00 (16,46 €)

garantida.⁶, cujo objetivo é elevar a retribuição dos salários mais baixos. As atualizações⁷ do valor do RMMG são concretizadas pela revisão legislativa, que resultam na sua consequente evolução e incidência. Ainda que se considere a RMMG como uma base uniforme para a atividade laboral, existem exceções para trabalhadores que recebem abaixo deste como é o caso dos estagiários e aprendizes.

A evolução do salário mínimo (nominal e real) em Portugal no período 2001-2019 é apresentada na figura A4 do anexo. A taxa real foi superior à taxa nominal em 2009 e em 2014 demonstrando que a inflação foi negativa. Em termos nominais o salário mínimo passou de 334,2 euros em 2001 para 600 euros em 2019. A variação real é, porém, menos expressiva. Em valores de 2019, o salário mínimo real passou de 451 euros para os 600 euros atuais.

Entre 2001 e 2010 o salário mínimo real cresceu cerca de 17%. Ao longo desse período o crescimento mais acentuado ocorreu nos anos 2008 a 2010 com taxas de crescimento real do salário mínimo compreendidas entre 3 e 6%.

Os efeitos da crise, e do congelamento do salário mínimo nominal, conduziu a que nos anos de 2011 e 2012 o salário mínimo real se tenha deteriorado ainda que de forma pouco expressiva.

A partir de 2015 o salário mínimo real retomou o seu ritmo ascendente com taxas de crescimento reais de 3-4% ao ano ⁸. Em 2019, o salário mínimo atingiu um máximo de 600 euros, 20 euros de aumento face ao período anterior pelo que a sua taxa de crescimento foi de 3,4%.

O salário mínimo está intimamente relacionado com o ciclo económico no caso português. Um choque negativo reproduziu efeitos imediatos na evolução geral salarial e também do salário mínimo⁹. Por exemplo, durante o recente programa de ajustamento ocorrido em 2011-2014 o salário mínimo não foi alterado apesar de a generalidade dos salários terem sofrido uma diminuição real.

⁶ O conceito de RMMG foi introduzido em 2006, sendo equivalente ao conceito de salário mínimo, que se adota por simplificação. É regulado pelo Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, secção III, artigo 273.º e seguintes).

⁷ Os princípios de atualização estão previstos na CRP, artigo 59.º enquanto direitos dos trabalhadores.

⁸ Ainda que o aumento em termos de valor real do salário mínimo sido acentuado, o facto é, que em termos percentuais, este aumento é menor.

⁹ Conforme sugere o trabalho de Martins e Portugal, 2014

A proporção de trabalhadores que auferem do salário mínimo alterou-se profundamente ao longo do período 2002-2018 como se pode observar na figura A5. Se em 2002 a percentagem de trabalhadores com salário mínimo era de 9% em 2018 esse valor era já superior aos 20%.

3.3 Aplicações de experiências europeias no contexto português

A entrada e permanência de Portugal na União Europeia implicou a adoção de políticas socioeconómicas comuns, incluindo o pilar europeu dos direitos sociais. O PEDS¹⁰ tem como objetivos promover a igualdade de oportunidades, acesso ao mercado de trabalho e condições de mercado justas, entre outros.

Os dois primeiros pontos são alcançados pela educação e aprendizagem ao longo da vida, igualdade de género e de oportunidades no mercado de trabalho e na promoção na carreira; bem como o apoio ativo ao emprego.

As condições de trabalho justas implicam a adequação do salário mínimo às necessidades do trabalhador, sujeito às condições económicas e sociais, assegurando, ao mesmo tempo, o acesso ao emprego. A promoção do salário mínimo justo é estabelecida pela regulação do mercado de trabalho, pelos incentivos à procura de emprego e pelo encorajamento dos acordos coletivos.

Á contrario sensu, encontra-se o salário mínimo único europeu que segue o critério “*one-size-fits-all*”. Contribui para este argumento, a insuficiência e disparidade do salário mínimo, devido à existência de pobreza no trabalho e o seu crescimento, para os trabalhadores especialmente vulneráveis. Se adotado, em Portugal contribuiria o aumento do salário mínimo português, convergindo para a média europeia.

O contra-argumento à implementação salário mínimo único da União Europeia, limita-se às questões legislativas¹¹ e de soberania. A alternativa a definir um salário mínimo europeu é a adoção de medidas de apoio ao desenvolvimento social, negociações coletivas e políticas laborais mais inclusivas, segundo o modelo nórdico.

¹⁰ Veja-se por exemplo, Comissão Europeia (2020 a) e Comissão Europeia (2020 b)

¹¹ As políticas do mercado de trabalho, estão estabelecidas no TFUE no artigo 153.º, não contemplando com isto, o pagamento, direito de associação, direito de greve e direito de lockout.

A crise pandémica de 2020, contribuiu para o avanço de um projeto que visa a determinação do nível do salário mínimo, a nível central, de forma a colmatar as vulnerabilidades que dele resultaram a nível do mercado de trabalho. A situação atual estimula o aumento da pobreza, gerado pelo desemprego ou pela redução nas horas de trabalho, contribuindo para agravamento da desigualdade e maior pressão na população ativa.

A Comissão Europeia¹² indica um salário mínimo para Portugal de 700 euros, 65 euros a mais do que o salário mínimo atual. Ainda que se prevejam melhorias das condições de vida para os trabalhadores que auferem o salário mínimo, a nível de distribuição de rendimentos o mesmo pode não se verificar se forem incluídos os trabalhadores que não estão abrangidos, como os funcionários públicos. Esta medida cujo objetivo é melhoria dos trabalhadores mais vulneráveis pode não contribuir para o bem-estar social em Portugal, aumentando as desigualdades e as pressões em determinadas classes sociais. A sua implementação deve com isto ser alvo de uma análise mais aprofundada quanto os custos e as implicações económicas, sociais e laborais.

¹² Veja-se Taylor (2020)

Capítulo 4 - Caracterização do salário mínimo no contexto português

Este capítulo procura descrever o panorama económico português, a partir da análise dos dados macroeconómicos. O estudo dos indicadores económicos para o período 2001 a 2018¹³ traça a rota de evolução da economia, mais concretamente do mercado de trabalho e dos rendimentos dos trabalhadores.

Este enquadramento da economia portuguesa durante o período suprarreferido, permite identificar a evolução do salário mínimo face aos ciclos económicos, constituindo por isto uma análise abrangente, uma vez que as suas variações têm impactos na distribuição salarial enquanto a sua definição determina a progressão da estrutura salarial.

4.1 Descrição da informação macroeconómica disponível

A população portuguesa residente decresceu 0,73% entre 2001 e 2019. Em 2018 foi atingido o mínimo do período considerado, o que representa uma variação negativa de 0,82% em relação a 2001. A taxa efetiva de crescimento, começou a recuperar a partir de 2013, e em 2019, aumentou 0,10 p.p., pela primeira vez desde 2011.¹⁴

A proporção de população residente, para o período de 2011 a 2019, entre 15 e 64 anos diminuiu 3 p.p., enquanto a proporção de população residente com idade superior a 65 anos em 3,5 p.p. (cfr. figura A6)

O produto interno bruto a preços de mercado (PIBpm) cresceu na União Europeia, e Portugal seguiu essa tendência, de forma mais branda. Em 2012, o PIB caiu para níveis de 2006. Só em 2019 verificou uma variação positiva de 24,5%¹⁵

De 2001 a 2019, o consumo privado aumentou 59,7%, indicando maior capacidade das famílias portuguesas para a aquisição de bens e serviços. Ao mesmo tempo, o índice de preço no consumidor¹⁶ foi de 0,4% em 2019, variando negativamente 3,6 %, ao longo do período, o que indica uma diminuição no poder de compra das famílias portuguesas. Para isto contribuiu também a dívida pública elevada e a tributação às famílias.¹⁷

¹³ Com dados recolhidos da base de dados do INE e Banco de Portugal - www.ine.pt e www.bpstat.bportugal.pt

¹⁴ Dados do INE acedidos a 6 de setembro de 2020

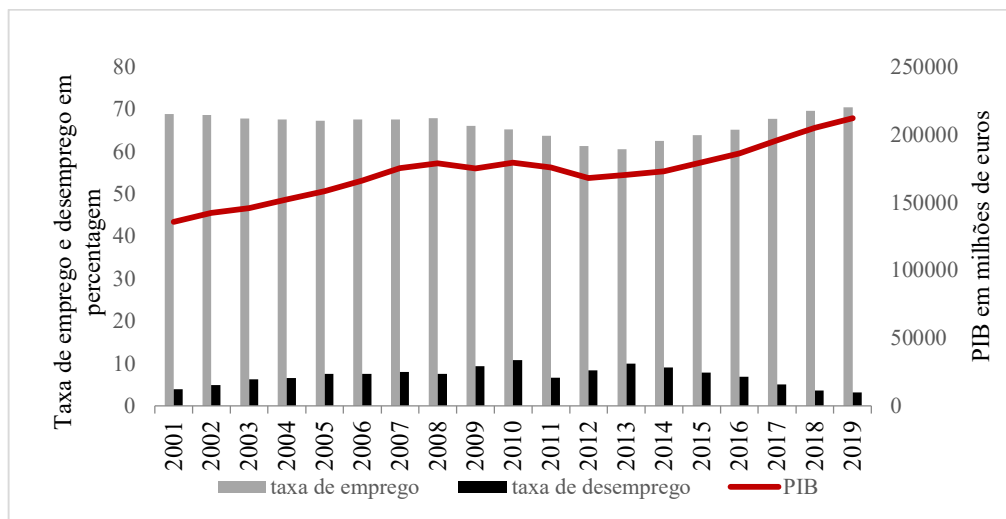
¹⁵ Dados do INE e Eurostat acedidos a 8 de Setembro 2020

¹⁶ Considerando a taxa de inflação homologa.

¹⁷ Com base em dados do boletim estatístico do Banco de Portugal

Os indicadores de confiança setorial apresentam um desenvolvimento positivo a partir de 2014, com os serviços a alcançarem o seu valor mais elevado (18,6%) em 2019, (cfr. figura A7). O Comércio, Construção e Indústria têm valores mais baixos e maior abrandamento.

Figura 1 – População Empregada



Fonte: Dados do INE consultados a 8 de Setembro 2020. Elaborado pela autora.

A taxa de emprego oscilou entre os 70% e 60%. Em 2013, 60% dos trabalhadores de população ativa estavam empregados, sendo esta percentagem a mais baixa do período considerado (cfr. figura 1).

A taxa de desemprego variou entre 3,2% e 10,8%, sendo comparativamente menor do que a taxa de emprego. A taxa de desemprego atingiu os 11,6% em 2014, sendo que em 2018, atingiu 7,6%, o nível de desemprego mais baixo.

A taxa de emprego e de desemprego não têm correlação perfeita negativa. O valor mais baixo registado para o PIB foi 2012, onde a taxa de emprego era de 61,4% e a taxa de desemprego 8,4%. Portugal posiciona-se abaixo da média europeia com a queda da taxa de desemprego de 0,2 p.p.¹⁸, sendo que em 2019 esta taxa era de 6,40% enquanto na área euro era 7,60%.

O emprego total diminuiu ao longo do período 2005-2019, particularmente o emprego jovem. Nos anos de 2014, 2015 e 2016 verificaram-se maiores níveis de desemprego, sendo que aqui também o desemprego jovem foi o principal visado

¹⁸ Banco de Portugal para 2019

(Clemens e Wither, 2019). Ainda assim a taxa de atividade não variou muito mantendo-se entre 50.3% e os 52% (cfr. figura A8).

A taxa de escolaridade do nível de ensino superior da população residente aumentou 9,1%, mas a taxa para o ensino secundário continua a ser a mais elevada.

A taxa de risco de pobreza¹⁹ variou entre 17% a 20,5%, tendo alcançado o seu valor máximo em 2003 com 20,4%. Em 2013 a taxa de pobreza foi de 18,7%, não sendo o valor mais elevado registado. Apesar disto, o limiar do risco de pobreza foi o maior do período com 8,6%, o que indica que a proporção de trabalhadores com rendimentos iguais a 40% do rendimento mediano foi o mais elevado de sempre. Em 2018, o risco de pobreza foi de 5,9% o que indica uma melhoria dos trabalhadores em situação de pobreza.

4.2 Salário mínimo e níveis salariais

A descrição dos níveis salariais foi realizada recorrendo as séries dos quadros de pessoal²⁰. Com base nestas séries, e considerando a população ativa residente, em 2001, 39,99% da população ativa eram trabalhadores por conta de outrem, e em 2018 o número de TCO aumentou para 45,91%

Em 2002, o ganho mensal mediano era 589 euros e o valor do salário mínimo para o mesmo ano era 348 euros, o que demonstra a grande amplitude do diferencial entre estes dois rendimentos. Entre 2001 e 2018, o crescimento do ganho mensal mediano²¹ foi de 45,12%, menor do que o crescimento do salário mínimo, que foi de 66.66%.

Com a estabilização do salário mínimo durante o período de 2011-2014, verificou-se uma aproximação entre este e o ganho mensal mediano.

A distribuição do ganho mensal²² é estabelecida por decis. Para 2002, o ganho médio do primeiro decil era de 335,25 euros e o décimo decil com 2412,7 euros. Observou-se uma evolução positiva e pouco acentuada durante o período. Em 2018 o ganho médio do primeiro decil correspondia a 593,05 e ao último decil 3312,31 euros. A diferença entre os decis não é uniforme. Em 2002 a diferença entre o primeiro e segundo decil foi de 54,18 euros ao passo que para 2018 foi de 67,027 euros. O segundo e terceiro

¹⁹ Obtido a partir de dados do INE 2002 e 2018.

²⁰ Para o período de 2002 a 2019, dados do GEP/MTSSS

²¹ Período 2002 a 2018

²² Dados das séries de quadros de pessoal da MTSSS

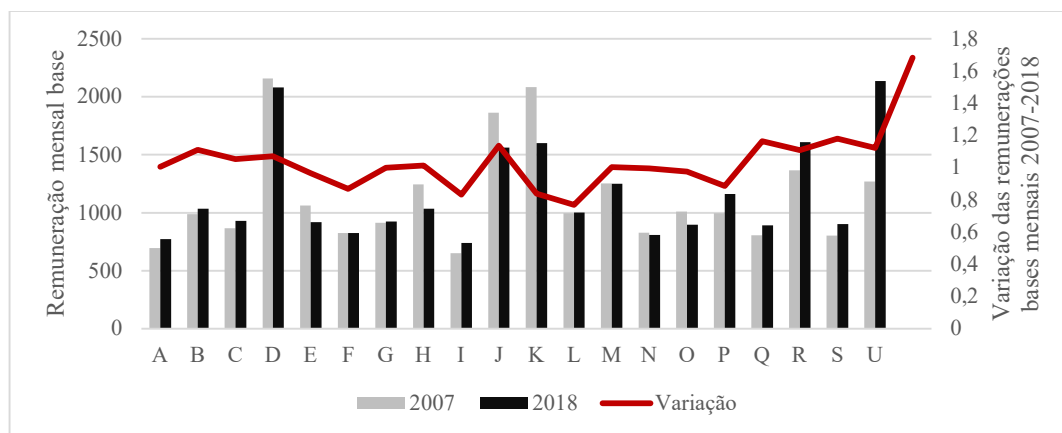
decis verificam diferenças menores, comparativamente com os restantes patamares. Durante 2008-2014 verificaram mais oscilações negativas nos decis da distribuição.

O limiar de baixos salários correspondente a 2/3 do valor da mediana, situou-se entre o primeiro e segundo decil, exceto em 2017 e 2018. No início do período este indicador situava-se em 392,66 euros e no final 569,86 euros, tendo aumentado 45,12%. Também em 2008-2014 registou um abrandamento, devido aos efeitos da crise da zona euro.

A remuneração base média mensal dos trabalhadores por conta de outrem em 2019 foi de 970,4 euros, sendo que para os homens é de 1039,10 euros e para as mulheres de 888,60 euros. Para os homens, o ganho médio foi de 1274 euros, enquanto que para as mulheres foi de 1046.60 euros. A disparidade entre géneros no ganho médio mensal, considerando o total de níveis de qualificação foi de -17,8%. Para os quadros superiores, esta disparidade foi de -27,3%, quadros médios -15,9%, profissionais altamente qualificados -20,9%, profissionais qualificados -14,7% e profissionais não qualificados de -11,5%. Em todos os indicadores há uma tendência de decréscimo da taxa ao longo dos anos, excluindo os profissionais não qualificados.

Na figura 2 é considerando a atividade económica para o período 2007-2018, a remuneração média mensal foi maior nos setores Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio, Atividades de informação e de comunicação e Atividades financeiras e de seguros.

Figura 2 - Remuneração base mensal por atividade económica



Fonte: Dados do GEP/ MTSSS consultados a 8 de Setembro 2020. Elaborado pela autora

A remuneração base média mensal em 2018 para o setor primário, onde se inclui a agricultura, produção animal, caça e silvicultura, foi de 773,20 euros. No setor secundário, a construção tinha em 2018 uma remuneração de 824,80 euros. No setor de atividade de serviços, as atividades financeiras tinham uma remuneração base de 1601,10 euros as mais elevadas, seguidas pela educação 1161,10 euros, a administração pública com 895,20 euros e comércio 924,90 euros.

No início do período 3,1 % dos trabalhadores auferiam remunerações inferiores ao salário mínimo, o que passou a 0,2% no final do período. Comparativamente trabalhadores com remunerações iguais ao salário mínimo variaram entre 5,2% e 10,3%, em 2007.

De 2002 até 2010, a maioria dos trabalhadores auferia remunerações acima do salário mínimo e até 749,99 euros. No entanto, a partir de 2011, a distribuição dos trabalhadores pelos escalões de rendimento alterou-se, o que se traduziu numa melhoria. Agora a maioria dos trabalhadores encontrava-se concentrado no patamar de 600 a 749,99 euros. Este crescimento manteve-se até 2018. O patamar de 750 a 999,99 euros também verificou um crescimento a partir de 2010. Existem, portanto, mais trabalhadores a auferir remunerações mensais base maiores. No topo da distribuição, as percentagens entre os níveis não vão além dos 1,2%, o que sugere uma estabilização dos trabalhadores que auferirem rendimentos maiores. (cfr. figura A9).

Capítulo 5 - O salário mínimo em Portugal para 2018

5.1 Análise de microdados dos Quadros de Pessoal

De forma a aprofundar o estudo do salário mínimo em Portugal realizado no capítulo anterior iremos utilizar neste capítulo os microdados dos Quadros de Pessoal disponibilizados pelo INE. O ano escolhido foi o de 2018, por ser o que tem a informação mais completa e atual à data. A análise aos microdados procura de forma pormenorizada definir os trabalhadores por conta de outrem que auferem o salário mínimo, restringindo contudo os efeitos de sazonalidade. Permite igualmente apontar os efeitos dos aumentos do salário mínimo nos trabalhadores e na estrutura e distribuição salarial.

5.1.1. Casos selecionados

Os quadros de pessoal de 2018 são constituídos por 3177414 trabalhadores. Deste universo dos quadros de pessoal, 94,1% são trabalhadores por conta de outrem, representando uma proporção significativa. Foram selecionados os trabalhadores a tempo inteiro, porque este regime de duração de trabalho é menos suscetível à volatilidade do mercado de trabalho. De modo a minimizar a heterogeneidade de tipologia de remuneração foi selecionada apenas a remuneração base completa. Este apuramento assegura que os trabalhadores por conta de outem a tempo inteiro auferem uma remuneração base completa, eliminando os impactos de outras variáveis.

Estes critérios de seleção excluem os trabalhadores a tempo parcial, cuja rotatividade no mercado de trabalho é maior, mas que também podem receber o salário mínimo.²³ As remunerações não completas não foram consideradas porque análise seria apenas parcial e por isto enviesada para remunerações potencialmente menores. A remuneração base completa, exclui remunerações extraordinárias como o pagamento de horas remuneradas, mas não efetuadas (férias, feriados e outras ausências pagas). A subpopulação considerada é composta pelos trabalhadores por conta de outrem a tempo inteiro e com remuneração base completa, contabilizando 2293882 trabalhadores²⁴.

5.1.2 Caracterização dos trabalhadores que auferem o salário mínimo

Existem 21,5% trabalhadores por conta de outrem que recebem o salário mínimo sendo que 0,5% auferem um valor abaixo desses (cfr. quadro A2), o que pode ser

²³ Entre os trabalhadores excluídos da análise (0,03%) recebem igualmente um valor igual à RMMG.

²⁴ Os trabalhadores por conta de outrem a tempo inteiro e remuneração completa representam 72,19% da força laboral considerada nos quadros de Pessoal.

explicado por categorias às quais não se aplica o salário mínimo como os aprendizes e os estagiários. Da subpopulação selecionada, 55,8% são do género feminino e 44,2% do género masculino (cfr. quadro A4).

A maioria incidência do salário mínimo verifica-se para trabalhadores entre os 25 e os 54 anos, sendo que a maior percentagem é para 25,7% (cfr. quadro A5). Considerando os trabalhadores a tempo inteiro e remuneração completa, daqueles que auferem o salário mínimo, 49,5% são jovens menores de 18 anos, 35,5% até aos 24 anos e 23,4% maiores de 65 anos.

Considerando as regiões (NUTII) os trabalhadores com salário mínimo distribuem-se pelo Norte (42,6%), Área metropolitana de Lisboa (24,1%) e Centro (21,4%), o que demonstra o peso da região Norte (cfr. quadro A6). No universo de TCO, os trabalhadores que auferem o salário mínimo representam 26% no Norte e 17% em Lisboa.

Os trabalhadores com salário mínimo e a tempo inteiro, têm na sua maioria contratos de trabalho sem termo, ou seja, que têm maior probabilidade de se tornarem trabalhadores de salários mínimo permanentemente (cfr. quadro A7).

Os trabalhadores considerados estão empregados em empresas constituídas até 49 pessoas, em particular as pequenas empresas até 4 trabalhadores (23,1%), denominadas como empresas familiares (cfr. quadro A8). Considerando uma análise mais abrangente, dos trabalhadores que auferem o salário mínimo, 47,3% trabalham em empresas até 4 pessoas e 33,9% empresas de dimensão 5 a 9 pessoas.

Para o total de TCO a tempo inteiro e remuneração completa, os trabalhadores que auferem o salário mínimo 41,7% têm habilitações inferiores ao 1.º ciclo, 29,2% tem o ensino básico, 21,3% o ensino secundário e 15,8% ensino pós-secundário. Para os trabalhadores que auferem o salário mínimo, na sua maioria têm habilitações de ensino básico (64,5%) e habilitações de ensino secundário (29,1%). Existem 4% de licenciados (cfr. quadro A9).

Os trabalhadores que auferem o salário mínimo são profissionais qualificados (43,7%), profissionais semiquilificados (28,8%) e profissionais não qualificados (15,3%). Existem cerca de 2,8% que são profissionais altamente qualificados (cfr. quadro A10). Considerando o universo de TCO, 45,7% dos trabalhadores que auferem o salário

mínimo são estagiários e aprendizes, enquanto os profissionais qualificados representam apenas 23,1% e os profissionais semiqualeificados equivalem a 33,2%.

Considerando as atividades económicas (cfr. quadro A11), são destacadas as indústrias transformadoras (22,3%), a construção (7,6%), comércio e reparação de veículos automóveis (20,1%), alojamento e restauração (13,2%) e atividades de saúde humana e apoio social (11%). No entanto para o universo de TCO a tempo inteiro e remuneração completa, os trabalhadores que recebem o salário mínimo equivalem a 35,1% na agricultura, 33,8% no alojamento e similares, 28% nas atividades imobiliárias e 23,8% nas atividades administrativas.

5.1.3 Análise das remunerações

De forma a evidenciar o posicionamento dos trabalhadores que auferem o salário mínimo no conjunto da distribuição salarial construíram-se os decis do rendimento base e do ganho total. O ganho engloba, para além da remuneração base, os prémios, subsídios ou prestações constituindo, assim, uma visão mais abrangente do total dos recursos auferidos pelos trabalhadores.

Quadro 2- Decis da Distribuição da Remuneração Base e do Ganho

Distribuição Remuneração Base				Distribuição Ganho			
Decil Rbase	Rem. Média	% Trab. Salário mínimo	C.Lorenz	Decil Ganho	Ganho Médio	% Trab. Salário mínimo	C.Lorenz
1	578	44.4%	0.0597	1	675	31.0%	0.0509
2	580	46.6%	0.1197	2	679	28.9%	0.1074
3	590	9.0%	0.1806	3	714	22.9%	0.1672
4	612	0.0%	0.2439	4	762	8.6%	0.2310
5	656	0.0%	0.3118	5	829	4.4%	0.3007
6	727	0.0%	0.3869	6	893	2.3%	0.3782
7	837	0.0%	0.4735	7	1023	1.1%	0.4673
8	1026	0.0%	0.5796	8	1254	0.4%	0.5754
9	1345	0.0%	0.7186	9	1641	0.2%	0.7174
10	2721	0.0%	1.0000	10	3201	0.1%	1.0000
Total	967	100.0%		Total	1167	100.0%	

Tabela elaborada com base nos quadros de pessoal 2018

O quadro anterior apresenta para a distribuição da remuneração média e do ganho o valor médio de cada decil, a distribuição dos trabalhadores com salário mínimo e as ordenadas da curva de Lorenz de cada distribuição.

Os trabalhadores com salário mínimo correspondem basicamente aos dois primeiros decis da distribuição do rendimento base, mas cerca de 9% destes situam-se no terceiro decil. A distribuição dos trabalhadores com salário mínimo pelos decis do ganho total apresenta, porém, diferenças significativas. Embora 60% destes estejam também aqui nos dois primeiros decis verifica-se que 17% dos trabalhadores com rendimento mínimo se encontram acima do terceiro decil da distribuição estando representados em praticamente todos os decis da distribuição. O efeito de *reranking* associado às componentes extra à remuneração base fica claramente explicado. Cerca de 3,5% dos trabalhadores que auferem salário mínimo verificam as suas remunerações base acrescidas em mais de 50% quando se considera o ganho total. Estes dados evidenciam claramente a necessidade de se considerarem todas as fontes regulares de remuneração quando se consideram os recursos efetivamente auferidos pelos trabalhadores por conta de outrem.

A observação das ordenadas das curvas de Lorenz mostra que a distribuição do ganho é mais desigual do que a distribuição da remuneração base o que aponta para o carácter regressivo das componentes do ganho não consideradas na remuneração base.

5.2 Determinação de indicadores de desigualdade

A análise anterior dos valores médios e das curvas de Lorenz associados aos vários decis da distribuição salarial permitiu constatar a forte assimetria das remunerações base auferidas pelo TCO a tempo inteiro e com remuneração completa. Impõe-se agora que sejam determinadas e estudadas algumas medidas de desigualdade, de modo a esclarecer o papel do salário mínimo.

5.2.1 Salário mínimo e a desigualdade

O índice de *Gini* é uma medida de desigualdade que considera a proporção a população e a proporção do rendimento, funcionando como um indicador de concentração. Atribui mais importância a transferências que ocorrem perto do centro da distribuição.

O coeficiente de variação indica a razão entre o desvio-padrão e média da remuneração base e é mais sensível a transferências entre extremos.

Na análise da desigualdade salarial é frequente utilizar-se como indicador de desigualdade os dois índices propostos por Theil em 1967. Estas medidas (Variância

Logarítmica e Variância dos Logaritmos) são construídas com base na distância entre os logaritmos dos salários.

Os rácios de percentis, são indicadores de dispersão salarial tal como o coeficiente de variação. Estes rácios medem a distância que separa os rendimentos entre diferentes partes da distribuição.

Os principais indicadores de desigualdade associados à distribuição da remuneração base são apresentados na segunda coluna do quadro 5 apresentado mais à frente. O índice de Gini apresenta um valor de 29,36%. O coeficiente de variação é de 1,16. A variância logarítmica é de 0,23771 enquanto a variância dos logaritmos é de 0,25422.

Uma outra forma de medir a desigualdade consiste em medir a distância que separa os valores dos salários situados em diferentes partes da escala salarial. A utilização dos diferentes percentis da distribuição permite, por exemplo, comparar os salários na base da distribuição com os valores existentes no seu topo ou na parte central da mesma. Note-se que, dada a elevada percentagem de trabalhadores que auferem a RMMG, existe uma grande homogeneidade dos salários na base correspondentes precisamente ao valor do salário mínimo. Como podemos observar no quadro 5 a distância que separa o percentil 5 (que assume precisamente o valor do salário mínimo) e o percentil 95 é de 3.8 vezes. A comparação entre o percentil 10 e o percentil 50 (o valor da mediana dos salários) é somente de 1.19 evidenciando como as remunerações correspondentes à parte central da distribuição se encontram pouco acima do salário mínimo. Esta aproximação entre o valor do salário mínimo e o valor da remuneração mediana constitui uma dificuldade acrescida à eficácia redistributiva do próprio salário mínimo e indicia claramente que os principais problemas de desigualdade na distribuição salarial se situam na forte assimetria que existe no topo da distribuição.

Se alternativamente medíssemos a desigualdade do ganho em vez da remuneração base o padrão da desigualdade não se alteraria, mas encontraríamos níveis de desigualdade superiores confirmando a análise anteriormente feita com a comparação das respetivas curvas de Lorenz.

5.2.2 Relação entre o salário mínimo e os trabalhadores em situação de pobreza

A pobreza não depende exclusivamente do rendimento auferido, mas igualmente da composição do agregado familiar.

Define-se como limiar de pobreza o rendimento abaixo do qual se considera que uma família se encontra em risco de pobreza. Corresponde a 60% da mediana do rendimento por adulto equivalente de cada país. Os trabalhadores cujo rendimento se encontra abaixo do limiar de pobreza são denominados como *working poors*. De acordo com as estatísticas oficiais publicadas pelo INE a incidência da pobreza em Portugal em 2018 era de 17.9% da população. Nesse mesmo ano a percentagem de indivíduos maiores de 18 anos empregues em situação de pobreza (*working poors*) ascendia aos 10.8% evidenciando, assim, que ter um emprego não é só por si suficiente para fugir à situação de pobreza.

No quadro seguinte evidencia-se a relação entre o salário mínimo e o Limiar de Pobreza para um conjunto de famílias tipo. Admitindo que o salário mínimo deduzido das CSS é a única fonte de rendimento das várias famílias consideradas pretende-se verificar se estas podem ser ou não consideradas como pobres. De forma a compatibilizar o valor do salário mínimo com o do limiar de pobreza considerou-se não o valor mensal estatutário do salário mínimo mas o resultante da sua transformação do valor recebido catorze vezes no ano num valor mensal efectivo.

Quadro 3 – Rendimentos e situação de pobreza

Composição do agregado	Limiar de Pobreza (€)	Rendimento Base – CSS	Rend. Base /L. Pobreza
1 adulto que aufer exclusivamente o salário mínimo	501,0	602,2	1,2
1 adulto que aufer exclusivamente o salário mínimo + 1 criança	651,3	602,2	0,9
1 adulto que aufer exclusivamente o salário mínimo + 2 crianças	801,6	602,2	0,8
2 adultos que auferem exclusivamente um salário mínimo	751,5	602,2	0,8
2 adultos que auferem exclusivamente um salário mínimo + 1 criança	901,8	602,2	0,7
2 adultos que auferem exclusivamente um salário mínimo + 2 crianças	1052,1	602,2	0,6
2 adultos que auferem ambos o salário mínimo	751,5	1204,5	1,6
2 adultos que auferem ambos o salário mínimo + 1 criança	901,8	1204,5	1,3
2 adultos que auferem ambos exclusivamente o salário mínimo + 2 crianças	1052,1	1204,5	1,1
Fonte: quadro elaborado pela autora com base no valor da RMMG e do Limiar de pobreza em 2018			

Um adulto que viva sozinho e que auferir o salário mínimo está 20% acima do limiar de pobreza. No entanto, se esse adulto tiver crianças, isto é, se constituir uma família monoparental, já se encontra claramente abaixo do limiar de pobreza. Dependendo do número de crianças que com ele coabitam, estará pelo menos 10% abaixo da linha de pobreza. O mesmo verifica-se com todos os casais em que exclusivamente um dos seus elementos auferir o salário mínimo.

Um casal em que ambos os elementos recebam o salário mínimo situar-se-á acima do limiar de pobreza desde que o número de crianças que com ele coabitam seja inferior a 4.

Os valores obtidos neste exercício mostram claramente a fragilidade social das famílias monoparentais e dos casais em que somente um dos elementos auferir o salário mínimo. Nestes casos, receber exclusivamente um salário mínimo é insuficiente para fugir à situação de pobreza e o trabalhador que auferir esse salário mínimo será necessariamente um *working poor*.

5.3 Microsimulação dos efeitos redistributivos do Salário Mínimo

O objetivo da simulação é criar cenários de modo a avaliar os efeitos redistributivos do salário mínimo.

De forma a avaliar os efeitos redistributivos do salário mínimo proceder-se nesta secção à construção de dois cenários alternativos que possibilitem medir as alterações no valor salário mínimo sobre os diferentes indicadores de desigualdade.

A hipótese que se pretende testar é se um aumento do salário mínimo permite atenuar de forma significativa a desigualdade salarial.

Para isto foi construído um modelo com três cenários, sendo que o primeiro é composto pelo TCO que recebem salário mínimo igual a 580 euros, isto é, a situação base nos Quadros de Pessoal.

O segundo cenário corresponde ao aumento do salário mínimo para 630 euros. Os salários entre 580 e 600 euros foram transformados em 630 euros e os salários acima de 600 e até 630 euros com remuneração com crescimento igual a 5% garantindo que não ficavam com uma remuneração inferior ao salário mínimo. O cenário dois constitui a simulação 1.

O terceiro cenário é o aumento do salário mínimo para 630 euros com efeito de arrastamento até aos 700 euros. Comparativamente ao cenário 2 considerou-se adicionalmente que os salários entre 630 e 700 tiveram aumento progressivamente decrescente, correspondendo ao crescimento global de 9% nos salários. O cenário três constitui a simulação 2.

Quadro 4– Simulação da alteração do salário mínimo: Principais Indicadores

	Remuneração base		
	Cenário Base	Simulação 1	Simulação 2
Percentagem de TCO com salário mínimo	21,5%	32%	32%
Salário Médio	967,16	983,71	985,58
Salário Mediano	689	689	693,45
Percentil 05	580	630	630
Percentil 25	590	630	630
Percentil 75	1010	1010	1010
Percentil 95	2206,29	2206,29	2206,29
Percentil 99	4011,17	4011,17	4011,17
Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018			

A simulação da alteração do salário mínimo aumentou a percentagem de trabalhadores por conta de outrem que auferem o salário mínimo para 32%, o que representa uma variação de 10,5%.

Os principais indicadores da simulação 1, resultaram do aumento do salário mínimo para 630 euros. O salário médio passou a 983,71 euros, aumentando, mas o salário mediano, como seria expectável, não sofreu alterações. Na simulação 1, a base da distribuição aumentou, pelo que existem mais trabalhadores a auferir o salário mínimo igual a 630 euros (cfr. quadro 4).

O Quadro 5 apresenta os valores dos diferentes índices de desigualdade quer no cenário de referência quer nos dois cenários alternativos estimados.

A primeira conclusão que se pode retirar das simulações efetuadas é que o aumento do valor do salário mínimo implica indiscutivelmente um efeito redistributivo que reduz a desigualdade. Todos os índices apresentados apresentam uma redução do seu valor. O índice de Gini reduz-se em 2,1 pontos percentuais na simulação 1 e em 2,3 pontos percentuais na simulação 2. A generalidade dos índices reduz-se entre 5 e 10%, dependendo da sua sensibilidade às assimetrias em diferentes partes da distribuição.

Um segundo resultado da simulação é o de que o efeito de arrastamento do aumento do salário mínimo aos salários que se situam acima do novo valor ensaiado, no quadro das hipóteses assumidas, tem um efeito menos expressivo como se pode observar comparando os valores da segunda simulação com os da primeira.

Um último resultado importante prende-se com a progressiva aproximação do valor do salário mínimo do salário mediano com as consequências negativas já atrás explicitadas. Se na situação inicial o salário mínimo representava 84% do salário mediano após o aumento do salário mínimo esse valor passa para cerca de 91%.

Quadro 5 – Simulação da alteração do salário mínimo: Medidas de desigualdade

	Remuneração base		
	Cenário base	Simulação 1	Simulação 2
Coefficiente de variação	1,16094	1,13533	1,1326
Variância Logarítmica	0,23772	0,21656	0,21486
Variância dos Logaritmos	0,21563	0,19746	0,19601
Índice de Gini	0,29366	0,2772	0,27693
P95/P05	3,80	3,50	3,50
P90/P10	2,77	2,55	2,55
P75/P25	1,71	1,60	1,60
P50/P25	1,17	1,09	1,10
P50/P10	1,19	1,09	1,10
P50/P05	1,19	1,09	1,10

Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018

Os resultados apresentados devem, porém, ser lidos com alguns cuidados adicionais. A simulação do aumento do salário mínimo foi feita mantendo inalterado o nível de emprego, o que na realidade poderá não acontecer. Caso o aumento do salário mínimo resulte num aumento do desemprego expressivo, os seus efeitos redistributivos poderão ser menores do que os evidenciados pela simulação.

Um dos aspetos mais interessantes que a simulação permite identificar é a existência de alterações significativas na composição dos trabalhadores que auferem o salário mínimo após o seu incremento. Os quadros A12 a A16 procedem à comparação da caracterização demográfica destes trabalhadores na situação de base e na simulação do incremento do salário mínimo.

A principal conclusão que é possível retirar é a de que o aumento do salário mínimo mantém praticamente inalterada essa composição. As alterações registadas são geralmente inferiores a um por cento, ocorrendo as alterações mais expressivas na estrutura por género (aumento do peso dos homens) e na distribuição regional com um acréscimo da importância Área Metropolitana de Lisboa cuja importância na distribuição dos trabalhadores com salário mínimo cresce 2,4 pontos percentuais

A microsimulação permite corroborar o efeito redistributivo por aumento do salário mínimo para trabalhadores por conta de outrem com remuneração completa e a tempo inteiro. As medidas de desigualdade demonstram uma melhoria na distribuição dos rendimentos e consequentemente nas condições de vida daqueles trabalhadores.

Capítulo 6 - Conclusões

Ao longo desta dissertação procedeu-se a uma análise detalhada do sistema de salário mínimo vigente em Portugal, da sua abrangência, das características dos trabalhadores que o auferem e da sua evolução nos anos mais recentes. Procedeu-se igualmente a uma comparação com os modelos vigentes em algumas economias desenvolvidas, em particular com aqueles em vigor nos países da União Europeia.

Com mais de um quinto dos trabalhadores por conta de outrem a auferir do salário mínimo em 2018 este não pode deixar de constituir um elemento estruturante da política salarial existente no nosso país. Igualmente significativo é o facto de nos últimos 20 anos o peso dos trabalhadores com salário mínimo ter vindo a aumentar de forma muito expressiva. A proporção dos trabalhadores com salário mínimo passou de cerca de 9% em 2002 para 22,3% em 2018, mais do que duplicando o seu peso na distribuição dos trabalhadores ao longo da escala salarial.

A evolução do valor do salário mínimo em Portugal aumentou consideravelmente no período 2001-2019. Em termos nominais o salário mínimo passou de 334,2 euros em 2001 para 600 euros em 2019. A variação real é, porém, menos expressiva. Em valores de 2019, o salário mínimo real passou de 451 euros para os 600 euros atuais. Esta evolução não foi, contudo, homogénea e em grande medida foi determinada pelo próprio ciclo económico, com períodos de crescimento real entre 3 e 6% na primeira década deste século, um ligeiro decréscimo em termos reais durante o recente programa de ajustamento ocorrido em 2011-2014 e o retomar do seu ritmo ascendente com taxas de crescimento reais de 3-4% ao ano após 2015.

Um outro aspeto particularmente sensível na análise do salário mínimo em Portugal prende-se com a crescente aproximação do valor do salário mínimo ao valor do salário mediano. Se em 2001 o valor do salário mínimo correspondia a 36% do salário mediano em 2018 essa proporção era já de 49%, um dos valores mais elevados verificados na União Europeia e apenas suplantado pela Grécia. Esta aproximação do salário mínimo ao valor do salário mediano introduz limitações acrescidas à utilização do salário mínimo como instrumento de regulação do mercado de trabalho e diminui a sua eficácia na redução das desigualdades salariais

Para uma caracterização mais exaustiva do atual sistema de salário mínimo existente em Portugal utilizaram-se os microdados dos Quadros de Pessoal referentes ao ano de 2018, o ano mais recente disponível. Foi assim possível identificar os grupos mais expostos à incidência do salário mínimo. Os trabalhadores com o salário mínimo têm maioritariamente contrato sem termo e habilitações de nível básico e secundário, o que demonstra a relação entre o salário mínimo e os baixos níveis de habilitações. Ocupam profissões qualificadas e semiqualficadas, maioritariamente no setor secundário e terciário, o que se traduz nos setores de atividades como as indústrias transformadoras, comércio e atividade de saúde humana e apoio social. Os trabalhadores com salário mínimo são mais jovens e encontram-se com uma maior expressão na região norte

A análise da distribuição salarial permitiu não só uma quantificação rigorosa aos níveis de desigualdade existentes, mas igualmente permitiu evidenciar algumas insuficiências da utilização exclusiva da remuneração base como indicador do efetivo nível de remuneração dos trabalhadores que auferem o salário mínimo.

Se considerarmos a distribuição da remuneração base obtivemos um nível de desigualdade medido pelo coeficiente de Gini de cerca de 29,4% e valores para os índices de Theil compreendidos entre 0,216 e 0,238. Mas talvez o aspeto mais esclarecedor é aquele que se obtém quando se comparam diferentes partes da distribuição utilizando os rácios de percentis. A comparação entre os extremos da distribuição, medidos pelo rácio P95/P05 apresenta um valor de 3,8 evidenciando uma profunda distância entre a base e o topo da distribuição. A comparação entre o topo e a parte central da distribuição (P95/P50) apresenta igualmente um valor bastante elevado (3,2). No entanto, quando comparamos o centro da distribuição com a base, onde se encontram os trabalhadores com salário mínimo, essa distância é pouca significativa (P50/P10=1,2). Estes resultados claramente indiciam que a desigualdade da distribuição salarial resulta fundamentalmente da distância entre os salários de topo e aqueles que se encontram na base e no centro da distribuição. A ser assim, uma política de correção das desigualdades assente exclusivamente ou predominantemente no aumento do salário mínimo terá sempre efeitos limitados.

A comparação entre a distribuição da remuneração base e do ganho total permite introduzir novos elementos sobre o nível de desigualdade salarial. A passagem da remuneração base para o ganho traduz-se num acréscimo dos salários médios de cerca de 20%, sendo que o aumento dos salários não é uniforme ao longo de toda a escala salarial.

O agravamento da desigualdade quando passamos da distribuição do rendimento base para a distribuição do ganho, bem expresso na comparação das respectivas curvas de Lorenz, indica-nos que estes suplementos salariais se distribuem de forma regressiva.

Mas a passagem da remuneração base para o ganho implica igualmente movimentos de reranking associado às componentes extra à remuneração base ao longo da escala de rendimentos que também abrange uma parte dos trabalhadores que auferem o salário mínimo. Cerca de 3,5% dos trabalhadores que auferem salário mínimo verificam as suas remunerações base acrescidas em mais de 50% quando se considera o ganho total. Estes dados evidenciam claramente a necessidade de se considerarem todas as fontes de remuneração quando se consideram os recursos efetivamente auferidos pelos trabalhadores por conta de outrem.

Não sendo possível estabelecer uma relação direta entre as remunerações dos trabalhadores que auferem o salário mínimo e a sua situação em relação à linha de pobreza devido à ausência de informação quanto à sua situação familiar e outros rendimentos a que tenham acesso procedeu-se a um exercício simples de comparação entre o valor do salário mínimo e do limiar de pobreza para um conjunto de famílias tipo. Foi assim possível demonstrar que as famílias monoparentais que auferem um salário mínimo ou os casais em que somente um dos elementos recebe o salário mínimo dificilmente escaparão à situação de *working poors*.

De forma a responder à questão central deste trabalho – qual o impacto redistributivo do salário mínimo – procedeu-se à microsimulação do aumento do salário mínimo. Tomou-se como referência o acréscimo do salário mínimo de 580 para 630 euros, um valor próximo do que vigora em 2020.

O principal resultado obtido é que o aumento do valor do salário mínimo implica indiscutivelmente um efeito redistributivo que reduz a desigualdade. Todos os índices de desigualdade apresentados apresentam uma redução do seu valor. O índice de Gini reduz-se entre 2,1 e 2,3 pontos percentuais. A generalidade dos índices reduz-se entre 5 e 10%, dependendo da sua sensibilidade às assimetrias em diferentes partes da distribuição.

Mas a simulação efetuada evidencia igualmente dois outros efeitos que devem ser analisados com cuidado: o aumento da proporção do número de trabalhadores a receber o salário mínimo e uma aproximação ainda maior entre o valor do salário mínimo e o salário mediano.

Os resultados apresentados devem, porém, ser lidos com alguns cuidados adicionais. A simulação do aumento do salário mínimo foi feita mantendo inalterado o nível de emprego o que na realidade poderá não acontecer. Se o aumento do salário mínimo induzir a um aumento do desemprego expressivo, os seus efeitos redistributivos poderão ser menores do que os evidenciados pela simulação.

Afirmar que o salário mínimo é a solução para as disparidades económicas e sociais ao mesmo tempo que reduz a pobreza, é insuficiente. O salário mínimo é uma das componentes essenciais para a melhoria das condições de vida, mas não é a única. A valorização do trabalhador, a regulação do mercado de trabalho e o sistema de benefícios sociais permitem alcançar a justiça social, já que sem elas os efeitos redistributivos são limitados. O aumento indiscriminado do salário mínimo, alarga a base da distribuição salarial o que resulta em mais pessoas mais iguais, mas com rendimentos baixos a médios. No instante imediato, pode contribuir para o desemprego e desincentivar a qualificação dos trabalhadores. Por isto, tem impactos negativos na economia. Enquanto instrumento deve ser utilizado com consciência de que os seus benefícios podem rapidamente ser ultrapassados pelos custos.

Esta dissertação constitui uma avaliação preliminar sobre o salário mínimo. Permite vislumbrar o papel do salário mínimo na estrutura salarial e distribuição de rendimentos num segmento particular da força laboral em Portugal. No futuro é necessário aprofundar os salários noutros blocos do mercado de trabalho como a administração pública e em que medida os salários da função pública influenciam o setor privado e a própria estrutura salarial.

Referências Bibliográficas

Akerlof, G (1984). Gift exchange and efficiency-wage theory: Four views. *The American Economic Review*, 74.2: 79-83.

Akerlof, G.; Yellen, J. (1990) The fair wage-effort hypothesis and unemployment. *The Quarterly Journal of Economics*, 105.2: 255-283.

Alchian, A. (1969). Information costs, pricing, and resource unemployment. *Economic Inquiry*, 7.2: 109.

Brožová, D. (2018). The minimum wage in the neoclassical and the behavioural labour market theory. *Acta Oeconomica Pragensia*, 4: 30-41.

Butcher, T.; Dickens, R.; Manning, A. (2012). Minimum wages and wage inequality: some theory and an application to the UK.

Card, D.; Dinardo, J. (2002). Skill-biased technological change and rising wage inequality: Some problems and puzzles. *Journal of labor economics*, 20.4: 733-783.

Card, D.; Krueger, A. (1993). Minimum wages and employment: A case study of the fast food industry in New Jersey and Pennsylvania. *National Bureau of Economic Research*

Clemens, J.; Wither, M. (2019) The minimum wage and the Great Recession: Evidence of effects on the employment and income trajectories of low-skilled workers. *Journal of Public Economics*, 170: 53-67.

Comissão Europeia (2020a), Employment and Social Developments in Europe Leaving no one behind and striving for more: fairness and solidarity in the European social market economy, Publications Office of the European Union, 2020. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8342&furtherPubs=yes>

Comissão Europeia (2020b) Os 20 princípios do Pilar Europeu dos Direitos Sociais. Disponível em: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_pt

Dickens, R.; Manning, A. (2004). Spikes and spill-overs: the impact of the national minimum wage on the wage distribution in a low-wage sector.

Dunlop, J.(1957). The task of contemporary wage theory. In: The theory of wage determination. *Palgrave Macmillan, London*. p. 3-27.

Freeman, R.(1996) The minimum wage as a redistributive tool. *The Economic Journal*, 106.436: 639-649.

Gosling, A. (1996) Minimum wages: Possible effects on the distribution of income. *Fiscal Studies*, 17.4: 31-48.

Gramlich, E., Flanagan, R.; Wachter, M. (1976). Impact of minimum wages on other wages, employment, and family incomes. *Brookings papers on economic activity*, 409-461.

Gregg, P. (2000) The use of wage floors as policy tools. *OECD Economic Studies*, 31.2: 133-146.

Grossman, J. (1983). The impact of the minimum wage on other wages. *Journal of Human Resources*, 359-378.

Hicks, J. (1938) *The Theory of Wages*. 2nd Edition, 1963, Macmillan, London.

Keynes, J. M. (1936). *The general theory of employment, interest and money*. London, Macmillan.

Linneman, P. (1982) The economic impacts of minimum wage laws: a new look at an old question. *Journal of Political Economy*, 90.3: 443-469.

Machin, S.; Manning, A.(1994) The effects of minimum wages on wage dispersion and employment: Evidence from the UK Wages Councils.*ILR Review*, 47.2: 319-329.

Macurdy, T. (2015). How effective is the minimum wage at supporting the poor?. *Journal of Political Economy*, 123.2: 497-545.

Manning, A. (1995). How do we know that real wages are too high?. *The Quarterly Journal of Economics*, 110.4: 1111-1125.

Manning, A. (2003). The real thin theory: monopsony in modern labour markets. *Labour economics*, 10.2: 105-131.

- Marshall, A. (1890) *Principles of Economics*, (8th ed.) London, Macmillan, 1920.
- Martins, F and Portugal P. (2014) Wage adjustments during a severe economic downturn. *Economic Bulletin and Financial Stability Report Articles and Banco de Portugal Economic Studies*
- Musgrave, R. (1959) *The Theory of Public Finance*. McGraw Hill, New York.
- Neumark, D and Wascher, W. (2002) Do minimum wages fight poverty?. *Economic Inquiry*, 40.3: 315-333.
- Neumark, D. (2017) *The employment effects of minimum wages: Some questions we need to answer*. No. w23584. National Bureau of Economic Research
- Neumark, D., Schweitzer, M., and Wascher, W (2000) The effects of minimum wages throughout the wage distribution. *National bureau of economic research*.
- Neumark, D., Schweitzer, M., and Wascher, W. (2004) Minimum Wage Effects throughout the Wage Distribution. *The Journal of Human Resources*, 39(2): 425–50.
- OECD. (2008) *Growing unequal? Income distribution and poverty in OECD countries*, Paris, OECD Publishing.
- Palley, T. I.(2005) From Keynesianism to neoliberalism: Shifting paradigms in economics. *Neoliberalism: A critical reader*, 20-29.
- Pereirinha, J. A., & Branco, F. (2013). Uma abordagem histórica dos padrões de rendimento mínimo em Portugal. *Ler História*, (64), 55-84.
- Sabia, J., Burkhauser, R.(2010) Minimum wages and poverty: Will a \$9.50 federal minimum wage really help the working poor?. *Southern Economic Journal*, 76.3: 592-623.
- Schmitt, J. (2013). Why does the minimum wage have no discernible effect on employment? (Vol. 4). Washington, DC: Center for Economic and Policy Research.
- Solow, R.; Stiglitz, J.(1968) Output, employment, and wages in the short run. *The Quarterly Journal of Economics*, 82.4: 537-560.
- Stigler, G. (1946) The economics of minimum wage legislation. *The American Economic Review*, 36.3: 358-365.

Stigler, G. (1961). The economics of information. *Journal of political economy*, 69.3: 213-225.

Taylor, C. (2020), Commission pushes for EU minimum wage, Economics News. Disponível em: <http://eu-policies.com/news/commission-pushes-eu-minimum-wage/>

Theil, H. (1967) *Economics and Information Theory*. Amsterdam, North Holland.

Publicações estatísticas oficiais

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento – Séries cronológicas dos quadros de pessoal 2001-2011. Disponível em: http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/seriesqp_2001_2011.pdf/51b33dc8-9518-4092-a4b6-a94748cac01e

Ministério Do Trabalho, Solidariedade E Segurança Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento – Séries cronológicas dos quadros de pessoal 2008-2018. Disponível em: http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/seriesqp_2008_2018.pdf/cf513838-2724-4195-8763-4_d58400df0b9

Ministério Do Trabalho, Solidariedade E Segurança Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento – Coleções estatísticas Quadros de pessoal 2018. Disponível em: <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/10928/qp2018pub.pdf/cc4c0882-5eb7-4cb4-8976-d4a3973d34dc>

Bases de dados

Instituto Nacional de Estatística – (www.ine.pt)

OECD: <https://data.oecd.org/earnwage/wage-levels.htm>

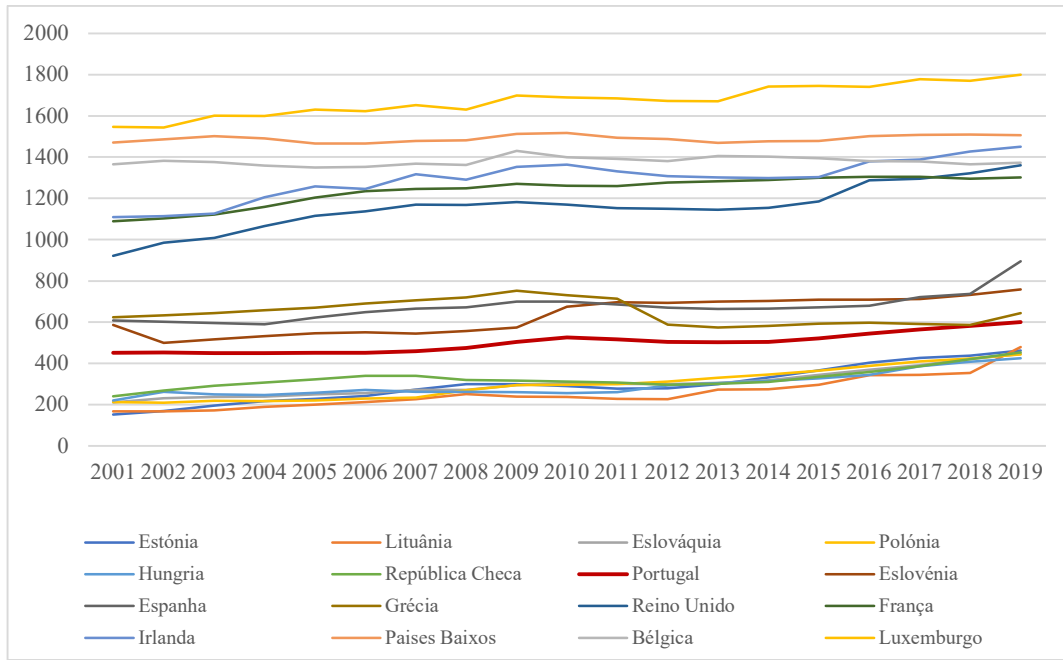
Banco De Portugal – (www.bpstat.bportugal.pt)

Gabinete De Estatísticas Da União Europeia – Eurostat.
<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/>

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/income-and-living-conditions/data/database>

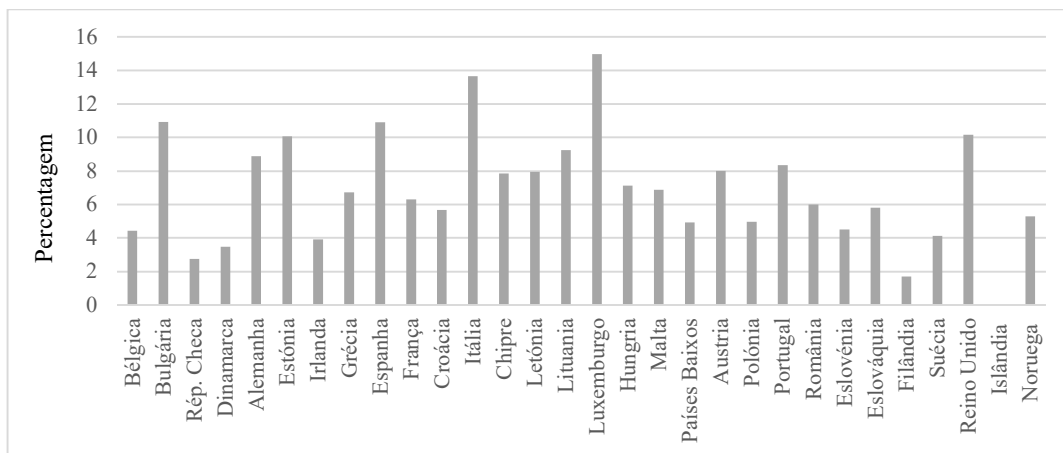
ANEXOS I - Figuras

Figura A1 - Evolução do valor do salário mínimo em diferentes países da UE, 2001-2019



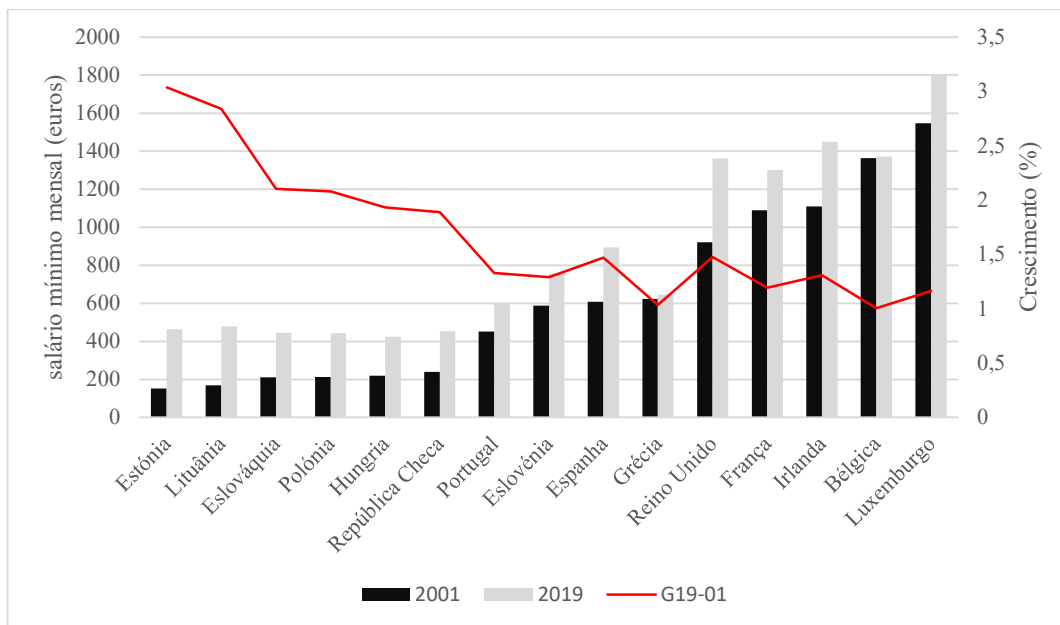
Fonte: Dados do EuroSTAT acedidos a 26 de agosto 2020. Elaborado pela autora

Figura A2 - Proporção dos trabalhadores em situação de pobreza em diferentes países da UE, 2018



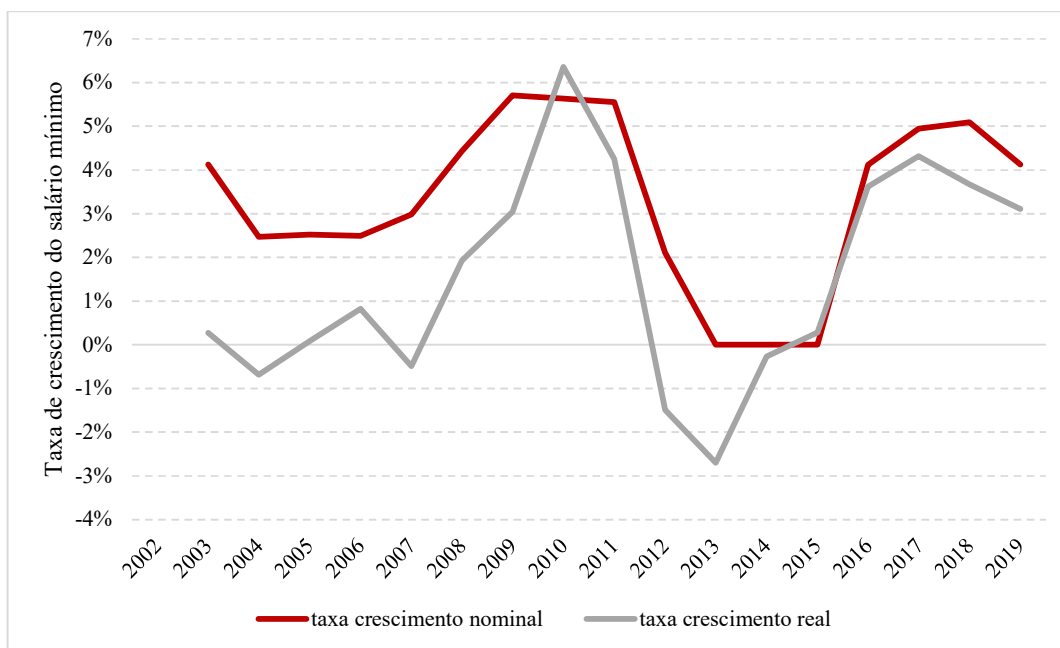
Fonte: Dados do EuroSTAT acedidos a 26 de agosto 2020. Elaborado pela autora

Figura A3 - Evolução do valor do salário mínimo em alguns países da União Europeia, 2001 e 2019



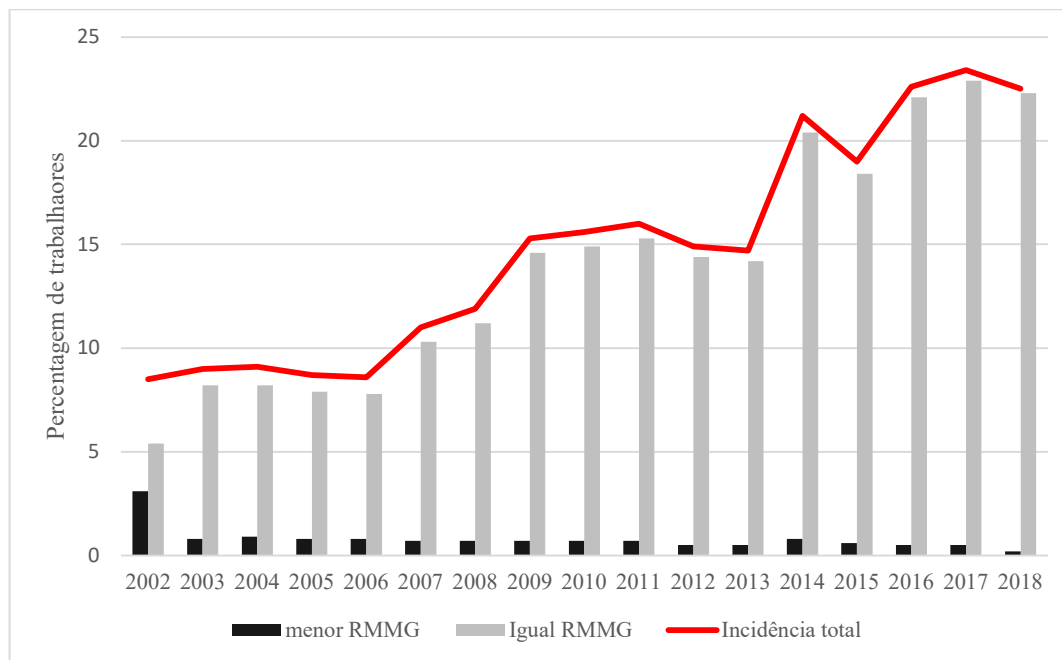
Fonte: Dados do EuroSTAT acedidos a 26 de agosto 2020. Elaborado pela autora

Figura A4 - Evolução nominal e real do salário mínimo em Portugal, 2001-2019



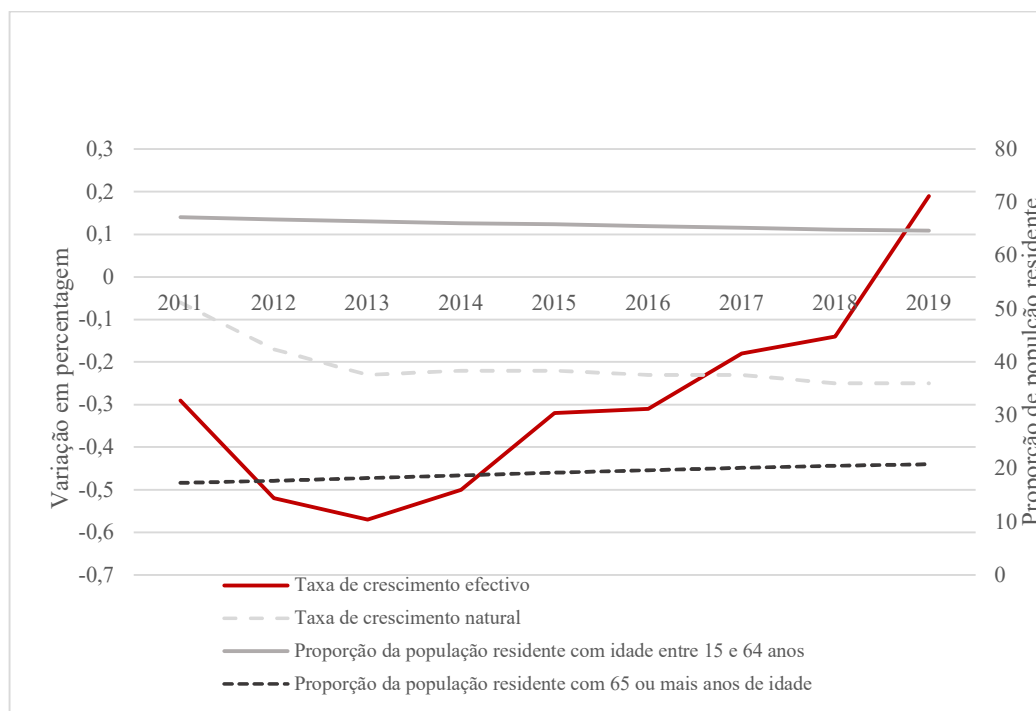
Fonte: Dados do INE acedidos a 26 de agosto 2020. Elaborado pela autora

Figura A5 - Proporção de trabalhadores com remuneração base igual ou inferior ao salário mínimo em Portugal, 2002-2018



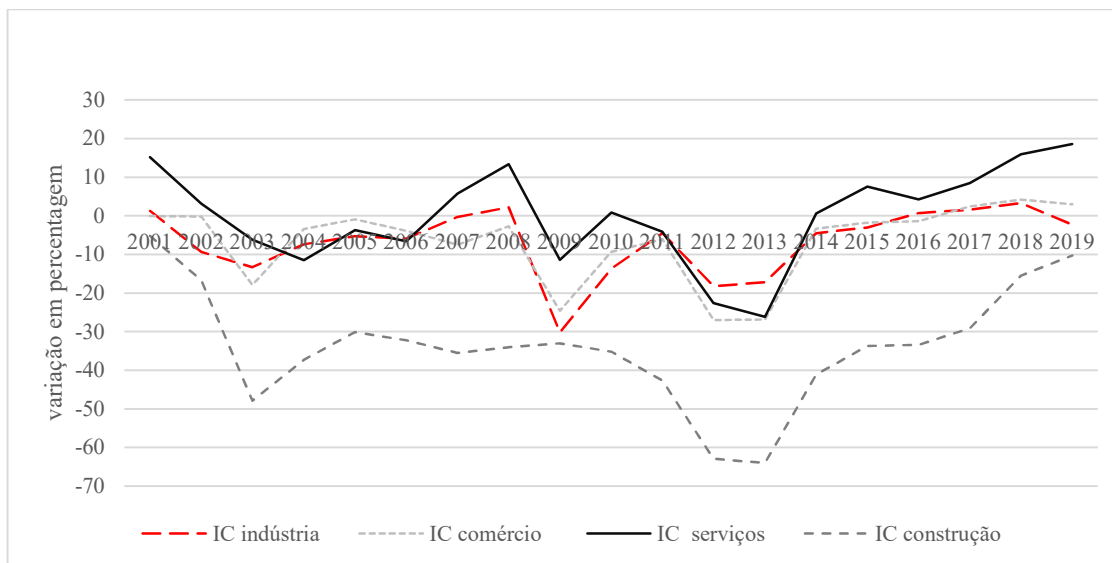
Fonte: Dados do GEP/MTSSS consultados a 7 de Setembro 2020. Elaborado pela autora

Figura A6 - Evolução da população residente em Portugal, 2011-2019



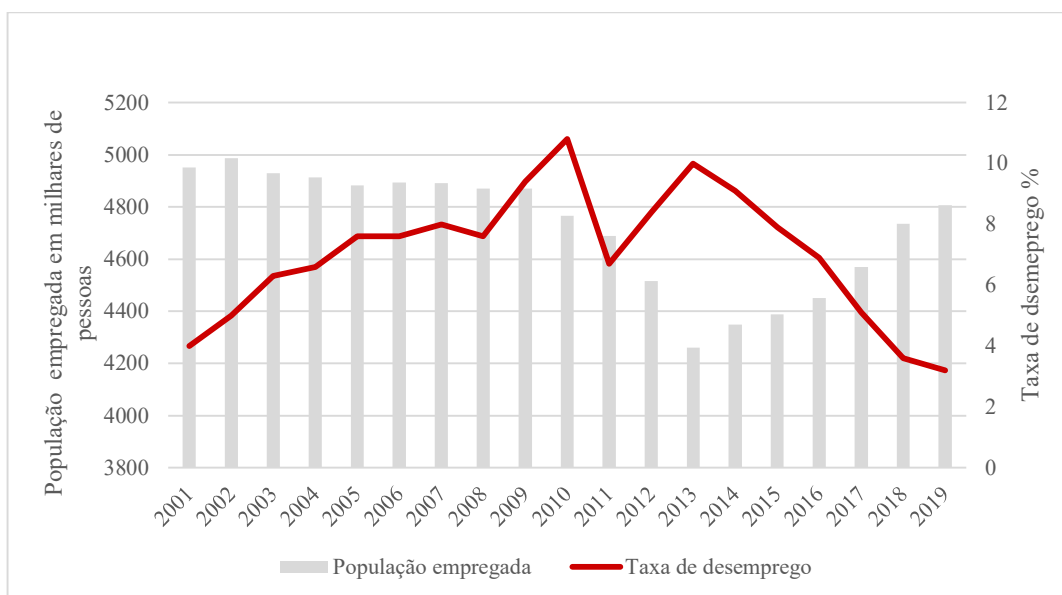
Fonte: Dados do INE acedidos a 7 de Setembro 2020. Elaborado pela autora

Figura A7 - Evolução de alguns indicadores de confiança setorial em Portugal, 2001-2019



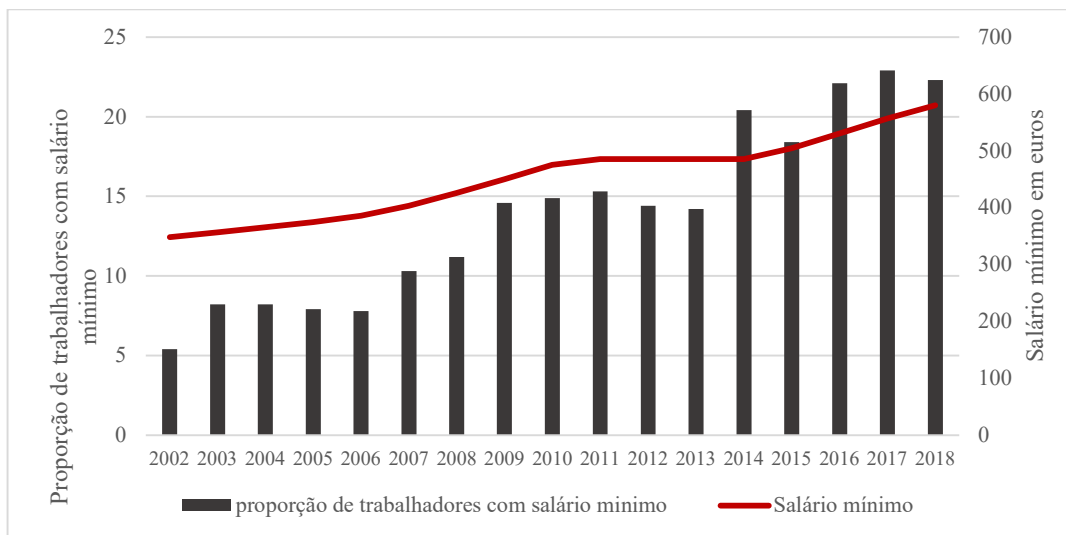
Fonte: Dados do GEP/ MTSSS consultados a 10 de Setembro 2020. Elaborado pela autora

Figura A8- Evolução da população empregue e da taxa de desemprego em Portugal, 2001-2019



Fonte: Dados do INE consultados a 8 de Setembro 2020. Elaborado pela autora

Figura A9- Evolução da proporção do número de trabalhadores que auferem o salário mínimo em Portugal, 2002-2018



Fonte: Dados do GEP/ MTSSS consultados a 10 de Setembro 2020. Elaborado pela autora

ANEXOS II - Quadros

Quadro A1 - Rácio entre o Salário mínimo e o Salário mediano em diversos países da UE, 2001-2019

Países	Anos																		
	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Bélgica	0,444	0,436	0,431	0,429	0,430	0,427	0,433	0,430	0,445	0,437	0,431	0,424	0,427	0,424	0,424	0,419	0,421	0,413	0,411
República Checa	0,348	0,367	0,371	0,371	0,380	0,385	0,374	0,352	0,349	0,335	0,327	0,316	0,323	0,327	0,343	0,355	0,370	0,380	0,396
Estónia	0,261	0,275	0,288	0,298	0,291	0,285	0,276	0,298	0,305	0,299	0,291	0,288	0,302	0,318	0,336	0,352	0,362	0,347	0,345
França	0,477	0,470	0,474	0,482	0,495	0,502	0,505	0,507	0,500	0,487	0,487	0,490	0,488	0,487	0,486	0,483	0,476	0,473	0,472
Alemanha	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	0,358	0,451	0,457	0,443	0,448
Grécia	0,480	0,448	0,437	0,437	0,446	0,454	0,464	0,481	0,481	0,498	0,521	0,451	0,471	0,469	0,479	0,484	0,480	0,475	0,521
Hungria	0,330	0,373	0,330	0,306	0,305	0,315	0,308	0,302	0,319	0,310	0,314	0,368	0,386	0,406	0,414	0,429	0,447	0,447	0,440
Irlanda	0,413	0,413	0,407	0,424	0,425	0,416	0,427	0,406	0,396	0,396	0,386	0,384	0,392	0,394	0,388	0,406	0,404	0,414	0,414
Lituânia	0,369	0,345	0,320	0,316	0,303	0,279	0,280	0,306	0,336	0,330	0,310	0,304	0,353	0,340	0,345	0,379	0,360	0,354	0,455
Luxemburgo	0,379	0,370	0,386	0,380	0,388	0,380	0,377	0,374	0,379	0,373	0,378	0,378	0,374	0,376	0,372	0,371	0,373	0,371	0,382
Países Baixos	0,464	0,467	0,469	0,458	0,451	0,451	0,448	0,447	0,438	0,439	0,435	0,431	0,424	0,429	0,424	0,430	0,435	0,438	0,439
Polónia	0,312	0,307	0,317	0,322	0,326	0,338	0,333	0,365	0,400	0,391	0,395	0,416	0,435	0,447	0,460	0,466	0,473	0,455	0,449
Portugal	0,357	0,359	0,357	0,357	0,360	0,367	0,372	0,385	0,392	0,409	0,413	0,420	0,411	0,419	0,436	0,457	0,472	0,482	0,492
Eslováquia	0,326	0,337	0,342	0,340	0,333	0,330	0,330	0,328	0,343	0,339	0,339	0,342	0,345	0,353	0,368	0,382	0,394	0,412	0,415
Eslovénia	0,434	0,368	0,373	0,367	0,362	0,353	0,342	0,345	0,351	0,402	0,416	0,428	0,438	0,432	0,426	0,409	0,404	0,410	0,412
Espanha	0,322	0,317	0,316	0,317	0,333	0,348	0,353	0,345	0,338	0,340	0,340	0,342	0,339	0,340	0,339	0,345	0,370	0,382	0,462
Reino Unido	0,360	0,379	0,376	0,387	0,403	0,401	0,401	0,410	0,414	0,409	0,409	0,414	0,407	0,409	0,416	0,447	0,446	0,453	0,461

Tabela elaborada com base em dados da OECDStat e Eurostat

Quadro A2 - Rendimento Base por escalões de Rendimento base

Escalões de rendimento base	Total	Frequência relativa	Média	Desvio Padrão
Menos de 580,00 euros	10990	0,5%	527,99	31,94
Igual a 580,00 euros	492214	21,5%	580,00	0,00
580,01 a 599,99 euros	137132	6,0%	588,96	4,81
600,00 a 749,99 euros	662482	28,9%	650,35	42,48
750,00 a 999,99 euros	378647	16,5%	844,72	71,51
1000,00 a 1499,99 euros	338686	14,8%	1190,75	140,49
1500,00 a 2499,99 euros	184962	8,1%	1854,92	275,96
2500,00 a 3749,99 euros	60320	2,6%	2964,61	347,11
3750,00 a 4999,99 euros	15379	0,7%	4240,93	348,86
5000,00 e mais euros	13070	0,6%	8062,32	10587,73
Total	2293882	100,0%	967,16	1122,82

Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018

Quadro A3 – Níveis de rendimento segundo escalão de rendimento base, em euros

Escalão de remuneração mensal base	Remuneração base	Remuneração extra	Prestação regular	Prestação irregular	Rendimento ganho
Menos de 580,00 euros	527,99	6,19	85,44	53,28	619,62
Igual a 580,00 euros	580,00	5,58	91,18	73,54	676,76
580,01 a 599,99 euros	588,96	10,60	126,00	68,62	725,55
600,00 a 749,99 euros	650,35	14,02	146,17	107,39	810,53
750,00 a 999,99 euros	844,72	18,29	168,58	120,98	1031,60
1000,00 a 1499,99 euros	1190,75	21,57	247,98	146,68	1460,30
1500,00 a 2499,99 euros	1854,92	22,08	374,23	214,55	2251,22
2500,00 a 3749,99 euros	2964,61	64,48	473,78	347,05	3502,88
3750,00 a 4999,99 euros	4240,93	36,75	512,56	540,68	4790,24
5000,00 e mais euros	8062,32	15,83	656,33	1666,53	8734,48
Total	967,16	15,93	183,97	132,32	1167,06

Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018

Quadro A4 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo segundo o Género, por total e percentagem

Género	R.Base <Salário Mínimo		R.Base =Salário Mínimo		R.Base >Salário Mínimo		Total	
Homem	4184	38,1%	217340	44,2%	1026690	57,3%	1248214	54,4%
Mulher	6806	61,9%	274874	55,8%	763988	42,7%	1045668	45,6%
Total	10990	100,0%	492214	100,0%	1790678	100,0%	2293882	100,0%

Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018

Quadro A5 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo segundo grupo etário, por total e percentagem

Grupo etário	R.Base <Salário Mínimo		R.Base =Salário Mínimo		R.Base >Salário Mínimo		Total	
< 18 anos	20	0,2%	189	0,0%	173	0,0%	382	0,0%
18-24 anos	2747	25,0%	56093	11,4%	99295	5,5%	158135	6,9%
25-34 anos	2512	22,9%	118107	24,0%	425309	23,8%	545928	23,8%
35-44 anos	1979	18,0%	126646	25,7%	566679	31,7%	695304	30,3%
45-54 anos	2132	19,4%	120507	24,5%	454160	25,4%	576799	25,2%
55-64 anos	1434	13,1%	64552	13,1%	224825	12,6%	290811	12,7%
65 e mais anos	158	1,4%	5792	1,2%	18826	1,1%	24776	1,1%
Total	10982	100,0%	491886	100,0%	1789267	100,0%	2292135	100,0%

Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018

Quadro A6 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo, segundo as regiões NUTII, por total e percentagem

Regiões NUT II	R.Base <Salário Mínimo		R.Base =Salário Mínimo		R.Base >Salário Mínimo		Total	
Norte	3259	29,7%	209442	42,6%	591779	33,0%	804480	35,1%
Algarve	518	4,7%	25194	5,1%	85530	4,8%	111242	4,8%
Centro	1655	15,1%	105294	21,4%	350856	19,6%	457805	20,0%
AM Lisboa	4242	38,6%	118565	24,1%	577717	32,3%	700524	30,5%
Alentejo	619	5,6%	33697	6,8%	97082	5,4%	131398	5,7%
Açores	549	5,0%	8	0,0%	39776	2,2%	40333	1,8%
Madeira	148	1,3%	1	0,0%	47398	2,6%	47547	2,1%
Estrangeiro	0	0,0%	13	0,0%	540	0,0%	553	0,0%
Total	10990	100,0%	492214	100,0%	1790678	100,0%	2293882	100,0%

Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018

Quadro A7- Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo, segundo tipo de contrato de trabalho, por total e percentagem

Tipos de contrato	R.Base <Salário Mínimo		R.Base =Salário Mínimo		R.Base >Salário Mínimo		Total	
CT sem termo	4476	40,7%	274770	55,8%	1278326	71,4%	1557572	67,9%
CT com termo certo	4635	42,2%	175093	35,6%	407463	22,8%	587191	25,6%
CT com termo incerto	1605	14,6%	37914	7,7%	96041	5,4%	135560	5,9%
Outra situação	274	2,5%	4437	0,9%	8848	0,5%	13559	0,6%
Total	10990	100,0%	492214	100,0%	1790678	100,0%	2293882	100,0%

Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018

Quadro A8 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo, segundo a dimensão de empresa, por total e percentagem

Número de Pessoas	R.Base <Salário Mínimo		R.Base =Salário Mínimo		R.Base >Salário Mínimo		Total	
1 - 4 pessoas	735	0,3%	113562	47,6%	124314	52,1%	238611	100,0%
5 - 9 pessoas	683	0,3%	83208	33,9%	161487	65,8%	245378	100,0%
10 - 19 pessoas	789	0,3%	70189	26,7%	192124	73,0%	263102	100,0%
20 - 49 pessoas	1047	0,3%	73365	20,7%	280283	79,0%	354695	100,0%
50 - 99 pessoas	673	0,3%	41846	17,1%	202695	82,7%	245214	100,0%
100 - 149 pessoas	523	0,4%	21571	15,7%	115358	83,9%	137452	100,0%
150 - 199 pessoas	259	0,3%	10377	12,0%	76143	87,7%	86779	100,0%
200 - 249 pessoas	244	0,4%	8095	11,9%	59761	87,8%	68100	100,0%
250 - 499 pessoas	750	0,5%	17236	10,4%	147041	89,1%	165027	100,0%
500 - 999 pessoas	961	0,7%	12043	8,9%	122359	90,4%	135363	100,0%
1000 e + pessoas	4326	1,2%	40722	11,5%	309113	87,3%	354161	100,0%
Sem pessoas ao serviço	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	10990	0,5%	492214	21,5%	1790678	78,1%	2293882	100,0%

Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018

Quadro A9 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo, segundo Habilitações literárias

Tipos de habilitações literárias	R.Base <Salário Mínimo		R.Base =Salário Mínimo		R.Base >Salário Mínimo		Total	
Curso técnico superior profissional	1	0,0%	160	0,0%	973	0,1%	1134	0,0%
Inferior ao 1.º ciclo do ensino básico	106	1,0%	3333	0,7%	4559	0,3%	7998	0,3%
Ensino básico	7281	66,3%	317588	64,5%	763591	42,6%	1088460	47,5%
Ensino secundário	3114	28,3%	143119	29,1%	525751	29,4%	671984	29,3%
Ensino pós secundário não superior nível IV	57	0,5%	2399	0,5%	12770	0,7%	15226	0,7%
Bacharelato	31	0,3%	2572	0,5%	337387	2,1%	39990	1,7%
Licenciatura	354	3,2%	19555	4,0%	380015	21,2	399924	17,2%
Mestrado	9	0,1%	1595	0,3%	57304	3,2%	58908	2,6%
Doutoramento	0	0%	144	0 %	5534	0,3%	5678	0,2%
Ignorado	37	0,3%	1749	0,4%	2794	0,2%	4580	0,2%
Total	10990	100%	292214	100%	1790678	100%	2293882	100,0%

Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018

Quadro A10 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo, segundo a profissão, por total e percentagem

Nível de qualificação	1 R.Base inferior Salário Mínimo		2 R.Base igual a Salário Mínimo		3 R.Base superior Salário Mínimo		Total		
Quadros superiores	20	0,2%	8506	1,7%	202212	11,3%	210738	9,2%	
Quadros médios	6	0,1%	5911	1,2%	143305	8,0%	149222	6,5%	
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	15	0,1%	4814	1,0%	127160	7,1%	131989	5,8%	
Profissionais altamente qualificados	13	0,1%	13840	2,8%	186934	10,4%	200787	8,8%	
Profissionais qualificados	85	0,8%	214878	43,7%	713929	39,9%	928892	40,5%	
Profissionais semi-qualificados	3638	33,1%	141839	28,8%	281377	15,7%	426854	18,6%	
Profissionais não qualificados	5159	46,9%	75418	15,3%	105738	5,9%	186315	8,1%	
Estagiários, praticantes e aprendizes	2054	18,7%	27008	5,5%	30023	1,7%	59085	2,6%	
Ignorado	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	
Total	10990	100,0%	492214	100,0%	1790678	100,0%	2293882	100,0%	
								Quadros de Pessoal 2018	

Quadro A11 - Caracterização dos Trabalhadores com Salário Mínimo, segundo o setor de atividade económica (CAE-VER.3-1), por total e percentagem

Setores de Atividade	R.Base <Salário Mínimo		R.Base =Salário Mínimo		R.Base >Salário Mínimo		Total	
A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	393	3,6%	16067	3,3%	29338	1,6%	45798	2,0%
B Indústrias extractivas	12	0,1%	801	0,2%	6113	0,3%	6926	0,3%
C Indústrias transformadoras	1096	10,0%	109539	22,3%	401050	22,4%	511685	22,3%
D Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0	0,0%	69	0,0%	7695	0,4%	7764	0,3%
E Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	104	0,9%	5046	1,0%	15677	0,9%	20827	0,9%
F Construção	521	4,7%	37487	7,6%	124916	7,0%	162924	7,1%
G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	1545	14,1%	99158	20,1%	328075	18,3%	428778	18,7%
H Transportes e armazenagem	74	0,7%	17040	3,5%	108654	6,1%	125768	5,5%
I Alojamento, restauração e similares	1499	13,6%	65057	13,2%	125672	7,0%	192228	8,4%
J Atividade de informação e de comunicação	37	0,3%	3819	0,8%	76710	4,3%	80566	3,5%
K Atividade financeiras e de seguros	18	0,2%	1485	0,3%	69738	3,9%	71241	3,1%

L Atividade imobiliárias	36	0,3%	5679	1,2%	14603	0,8%	20318	0,9%
M Atividade de consultoria, científicas, técnicas e similares	173	1,6%	11223	2,3%	97595	5,5%	108991	4,8%
N Atividade administrativas e dos serviços de apoio	4859	44,2%	36734	7,5%	112565	6,3%	154158	6,7%
O Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	12	0,1%	2087	0,4%	8904	0,5%	11003	0,5%
P Educação	65	0,6%	5595	1,1%	39067	2,2%	44727	1,9%
Q Atividade de saúde humana e apoio social	395	3,6%	54052	11,0%	168021	9,4%	222468	9,7%
R Atividade artísticas, de espectáculos, desportivas e recreativas	35	0,3%	3932	0,8%	18143	1,0%	22110	1,0%
S Outras atividades de serviços	116	1,1%	17343	3,5%	38053	2,1%	55512	2,4%
T Atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividade de produção das famílias para uso próprio	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
U Atividade dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0	0,0%	1	0,0%	89	0,0%	90	0,0%
Total	10990	100,0%	492214	100,0%	1790678	100,0%	2293882	100,0%
Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018								

Quadro A12 – Simulação da alteração do salário mínimo para o Trabalhadores com salário mínimo, segundo o sexo

Género	Cenário base	Simulação1
Homem	44,2%	45,5%
Mulher	55,8%	54,5%
Total	100%	100,0%

Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018

Quadro A13 – Simulação da alteração do salário mínimo para o Trabalhadores com salário mínimo, segundo as habilitações literárias

Tipo de habilitações literárias	Cenário base	Simulação1
Curso técnico superior profissional	0,0%	0,0%
Inferior ao 1.º ciclo do ensino básico	0,7%	0,6%
Ensino básico	64,5%	64,0%
Ensino secundário	29,1%	29,5%
Ensino pós secundário não superior nível IV	0,5%	0,5%
Bacharelato	0,5%	0,5%
Licenciatura	4,0%	4,2%
Mestrado	0,3%	0,3%
Doutoramento	0%	0,0%
Ignorado	0,4%	0,3%
Total	100%	100,0

Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018

Quadro A14 – Simulação da alteração do salário mínimo para o Trabalhadores com salário mínimo, segundo as profissões

Tipos de Profissões	Cenário base	Simulação1
Quadros superiores	1,7%	1,5%
Quadros médios	1,2%	1,1%
Encarregados, contramestres, mestres e chefes de equipa	1,0%	,9%
Profissionais altamente qualificados	2,8%	2,7%
Profissionais qualificados	43,7%	44,2%
Profissionais semi-qualificados	28,8%	29,7%
Profissionais não qualificados	15,3%	14,9%
Estagiários, praticantes e aprendizes	5,5%	4,9%
Total	100,0%	100,0%

Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018

Quadro A15 – Simulação da alteração do salário mínimo para o Trabalhadores com salário mínimo, segundo as NUTII

Regiões NUT II	Cenário base	Simulação1
Norte	42,6%	41,2%
Algarve	5,1%	4,4%
Centro	21,4%	19,9%
Área Metropolitana de Lisboa	24,1%	26,5%
Alentejo	6,8%	6,0%
Açores	0,0%	,0%
Madeira	0,0%	1,9%
Total	100%	100,0%
Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018		

Quadro A16 – Simulação da alteração do salário mínimo para o Trabalhadores com salário mínimo, segundo os tipos de contrato

Tipo de Contrato	Cenário base	Simulação1
Contrato de trabalho sem termo	55,8%	55,4%
Contrato de trabalho com termo certo	35,6%	35,4%
Contrato de trabalho com termo incerto	7,7%	8,3%
Outra situação	0,9%	0,9%
Total	100,0%	100,0%
Tabela elaborada com base nos dados dos quadros de pessoal 2018		

Quadro A17- Simulação da alteração do salário mínimo para o Trabalhadores com salário mínimo, segundo o setor de atividade económica (CAE - - VER.3-1)

Tipo de Setor de Atividade Económica	Cenário base	Simulação1
A Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	3,3%	3,1%
B Indústrias extractivas	0,2%	0,2%
C Indústrias transformadoras	22,3%	23,6%
D Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,0%	0,0%
E Captação, tratamento e distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos e despoluição	1,0%	0,9%
F Construção	7,6%	9,0%
G Comércio por grosso e a retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	20,1%	20,0%
H Transportes e armazenagem	3,5%%	3,3%
I Alojamento, restauração e similares	13,2%	12,0%
J Atividade de informação e de comunicação	0,8%	0,8%
K Atividade financeiras e de seguros	0,3%	0,3%
L Atividade imobiliárias	1,2%	1,0%
M Atividade de consultoria, científicas, técnicas e similares	2,3%	2,4%
N Atividade administrativas e dos serviços de apoio	7,5%	7,3%
O Administração pública e defesa; segurança social obrigatória	0,4%	0,4%
P Educação	1,1%	1,1%
Q Atividade de saúde humana e apoio social	11,0%	10,7%
R Atividade artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,8%	0,8%
S Outras atividade de serviços	3,5%	3,0%
T Atividade das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividade de produção das famílias para uso próprio	0,0%	0,0%
U Atividade dos organismos internacionais e outras instituições extra-territoriais	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%