

NOTA INFORMATIVA

SALÁRIO MÍNIMO E EMPREGO

Síntese

- 1. Salário mínimo em Portugal**
- 2. Salário mínimo na União Europeia**
- 3. O que diz a literatura económica sobre a correlação salário mínimo / emprego**
- 4. O que dizem os estudos sobre o impacto do aumento do salário mínimo em Portugal**

SÍNTESE:

Salário mínimo em Portugal

- O salário mínimo (SM) existe em Portugal desde 1974. Todos os anos tem havido atualizações, exceto em 1976, 1982, 2012, 2013 e 2014 (até setembro);
- O SM atingiu 530 euros em 2016. O Governo em funções pretende atingir um valor de 600 euros em 2019;
- O SM abrange 19.6% dos trabalhadores por conta de outrem. Este valor diferencia-se, com significado, por sexo, por regiões e por setores de atividade;
- Na “indústria transformadora” de realçar o peso bastante significativo dos trabalhadores a receberem a retribuição mínima nas indústrias têxteis, vestuário e do couro (43.3%), alimentares, bebidas e tabaco (30.7%) e madeira e mobiliário (30.4%).

Salário mínimo na União Europeia

- O SM na União Europeia em 2015 variava entre €184 na Bulgária e €1923 no Luxemburgo, tendo sido em Portugal de 589€, numa base comparável;
- Todos os estados-membros têm alguma forma de limite inferior dos salários. Em 2013, 21 estados-membros dispunham de legislação para a fixação do SM obrigatório a nível nacional.

O que diz a literatura económica sobre a correlação salário mínimo / emprego

- Não existe consenso entre economistas sobre o impacto do SM no emprego;
- Quando se avalia os efeitos no emprego, é importante realçar que dependerão do nível e do aumento previsto e que o impacto pode não se manifestar no despedimento de trabalhadores mas pode tomar a forma de uma contratação mais lenta e de uma redução do crescimento do emprego;
- A política do SM deve ser combinada com outras políticas para ser efetiva, em particular, com a política fiscal;
- Haverá consenso que o impacto do SM no emprego dependerá do ratio entre o SM e o salário mediano (índice de Kaitz). Dado o elevado valor deste ratio, Portugal será um dos estados-membros em que os acréscimos do SM terão maior impacto no emprego.

Conclusões dos estudos sobre os aumentos do salário mínimo em Portugal

Impacto do aumento do salário mínimo em 2008: uma estimativa baseada na estrutura salarial das empresas portuguesas, Ricardo Paes Mamede. Gabinete de Estratégia e Estudos, Ministério da Economia e da Inovação

- O impacto, em termos de aumento dos custos salariais e totais das empresas, terá sido modesto;
- Terá sido mais significativo no caso das regiões Norte e Centro; nos sectores da Agricultura, Indústria Transformadora (Têxteis e Vestuário, Curtumes e Calçado, e Madeira e Cortiça) e Comércio; e nas empresas com menos de 10 trabalhadores;
- Tendo em conta que os salários são apenas uma parcela dos custos das empresas, os efeitos na competitividade terão sido diminutos.

O impacto do salário mínimo sobre os trabalhadores com salários mais baixos Mário Centeno | Cláudia Duarte | Álvaro A. Novo 2011

- Os resultados apontam para elasticidades do emprego a variações do SM pequenas e negativas;
- O impacto do aumento do SM depende da estrutura do mercado, mas também do nível do SM e da magnitude dos respetivos aumentos;
- Os aumentos do SM deverão ter em conta a conjuntura e a evolução dos ganhos de produtividade e ser definidos no conjunto de políticas que interferem com o custo do trabalho.

A retribuição mínima garantida em Portugal, Relatório final, Núcleo de Investigação em Políticas Económicas da Universidade do Minho e do Centro de Economia e Finanças da Universidade do Porto 2011.

- Forte aumento do peso dos trabalhadores que ganham o SM no total dos trabalhadores por conta de outrem;
- Um acréscimo de um ponto percentual do SM real resulta numa diminuição do emprego entre 1.1% e 1.8% - tais estimativas significam que a variação efetiva da massa salarial que ocorreu entre 2006 e 2010 terá originado uma diminuição do emprego por conta de outrem entre os 0.56% e 0.85%;

- O aumento do SM tem um efeito negativo sobre a probabilidade de sobrevivência das empresas, mas reduzido;
- O aumento do SM deve ter em conta a conjuntura.

Relatório relativo a Portugal 2016, Semestre Europeu, Comissão Europeia

- É difícil estabelecer de forma conclusiva se o aumento do SM de outubro de 2014 limitou a criação de emprego;
- A distribuição dos salários em Portugal está muito enviesada «para baixo». O último aumento do SM para 530€/mês e os planos do Governo para o aumentar até 600€ em 2019 poderão fazer com que a parte dos trabalhadores abrangidos pelo SM volte a aumentar substancialmente;
- Uma evolução desta natureza poderá induzir novas compressões na estrutura salarial, pressionando-a no sentido ascendente. Se não forem acompanhados de aumentos de produtividade, estes aumentos correm o risco de comprometer as perspetivas de emprego e competitividade das indústrias de mão-de-obra intensiva.

1. Salário mínimo em Portugal

1.1 Enquadramento legal

- As disposições legais que disciplinam o salário mínimo em Portugal podem ser encontradas na Constituição da República Portuguesa, no Código do Trabalho e em legislação específica:

a) Constituição da República Portuguesa (Art.º 59º)

“ ... 2. Incumbe ao Estado assegurar as condições de trabalho, retribuição e repouso a que os trabalhadores têm direito, nomeadamente:

... O estabelecimento e a atualização do salário mínimo nacional, tendo em conta, entre outros factores, as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as exigências da estabilidade económica e financeira e a acumulação para o desenvolvimento; ...”

b) Código do Trabalho (Art.º 273, 274º e 275)

“É garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, seja qual for a modalidade praticada, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social”.

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

c) Legislação específica (decretos-Lei vários)

Por norma, numa base anual, são aprovados decretos-lei que estabelecem o valor da retribuição mínima mensal.

- Os salários mínimos nas regiões autónomas são distintos, calculados como uma proporção fixa do salário mínimo estabelecido para o continente. Na RAA o salário mínimo corresponde a 105% do SM do continente e na RRM 102%.

1.2 Caracterização quantitativa

- O salário mínimo existe em Portugal desde 1974. Todos os anos tem havido atualizações, excepto em 1976, 1982, 2012, 2013 e 2014 (até setembro).
- A partir de 1 de Janeiro de 2016 o valor de retribuição mínima mensal garantida é de €530 euros. Comparativamente a 2015, regista-se uma variação nominal de 5%.
- No período 2005-2015, a evolução verificada foi conforme Quadro I.
- Os anos 2008, 2009 e 2010 foram os anos em que se registaram aumentos nominais mais significativos (em torno dos 5.6%). Nos anos 2012, 2013 e em parte de 2014 não se verificaram aumentos nominais.
- Nos anos 2006, 2011, 2012 e 2013 registaram-se variações reais negativas. O ano de 2009 foi aquele em que o salário mínimo mais cresceu em termos reais (6.5%), seguindo-se o ano de 2015, com um aumento real de 3.5%.

Quadro I - Portugal - Salário mínimo mensal em vigor a 1 de Janeiro de cada ano			
Ano	Valor em euros	Variação	
		Nominal	Real
2005	374,70	2,5%	0,2%
2006	385,90	3,0%	-0,1%
2007	403,00	4,4%	1,9%
2008	426,00	5,7%	3,1%
2009	450,00	5,6%	6,5%
2010	475,00	5,6%	4,2%
2011	485,00	2,1%	-1,5%
2012	485,00	0,0%	-2,8%
2013	485,00	0,0%	-0,3%
2014	485,00	0,0%	0,3%
2015	505,00	4,1%	3,5%

Fonte: Diários da República

- Em Outubro de 2014, o número de trabalhadores por conta de outrem era de cerca de 2.5 milhões de indivíduos (2 458 163)¹. Nesta data, 19.6% dos trabalhadores por conta de outrem (a tempo completo)² estavam abrangidos pelo salário mínimo.

¹ GEP_MSESS, Quadros de Pessoal, 2014, Continente.

Esta percentagem é mais significativa nas mulheres (25.0%) que nos homens (15.1%).

Por sectores de actividade, o peso relativo dos trabalhadores com retribuição mínima:

- é mais elevado na “indústria transformadora” (24.8%), no “alojamento, restauração e similares” (25.6%) e em “outras atividades de serviços” (29.4%).
- é pouco significativo nas “atividades financeiras e de seguros” (1.7%) e na “eletricidade” (0.1%).

Especificamente no que respeita à “indústria transformadora” de realçar o peso significativo dos trabalhadores a receberem a retribuição mínima nas seguintes indústrias:

- “Fabricação de têxteis, indústrias do vestuário e do couro” (43.3%);
- “Indústrias alimentares das bebidas e do tabaco (30.7%);
- “Indústrias de madeira, mobiliário” (30.4%).

Quadro II - Portugal % de trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo por atividades

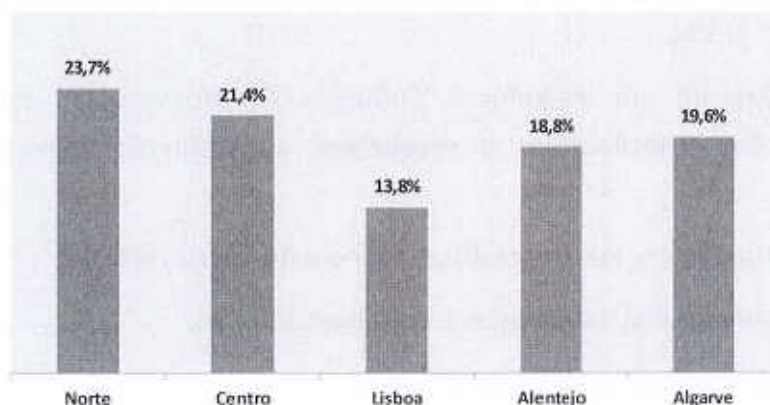
CAE	Total	Homens	Mulheres
Total	19,6	15,1	25,0
B - Indústrias extrativas	9,1	8,6	14,6
C - Indústrias transformadoras	24,8	15,9	37,6
C 1012 - Indústrias alimentares das bebidas e do tabaco	30,7	21,6	41,0
C1315 - Fabricação de têxteis, indústria do vestuário e do couro	43,3	25,3	52,9
C 163132 - Indústrias da madeira, mobiliário, outras	30,4	28,8	34,0
C 1718 - Fabricação pasta, papel, cartão e seus artigos, impressão	15,3	12,8	21,6
C 1922 - Fabricação coque, produtos petrolíferos e químicos, farmácia, artigos de borracha	8,4	7,0	11,1
C23 - Fabricação de outros produtos minerais não metálicos	20,6	16,3	31,3
C 2425 - Indústria metal, fabricação prod. metálicos, excepto máquinas e equipamentos	13,8	12,2	21,5
C 2633 - Fabricação equip. inform., comunic produtos electricos e ópticos	4,7	3,7	6,9
D - Electricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar	0,1	0,1	0,0
E - Captação, tratamento, distribuição de água; saneamento, gestão de resíduos, despoluição	15,4	16,5	11,5
F - Construção	20,8	20,9	19,4
G - Comércio por grosso e retalho; reparação de veículos automóveis e motociclos	20,1	16,2	24,6
H - Transportes e armazenagem	6,3	6,3	6,3
I - Alojamento, restauração e similares	25,6	23,0	27,5
J - Atividades de informação e de comunicação	4,6	4,5	4,6
K - Atividades financeiras e de seguros	1,7	1,2	2,2
L - Atividades imobiliárias	20,6	13,9	25,1
M - Atividades de consultadoria, científicas, técnicas	8,0	6,0	9,6
N - Atividades administrativas e dos serviços de apoio	24,3	20,0	31,0
P - Educação	8,3	4,3	9,8
Q - Atividades de saúde humana e apoio social	21,4	15,7	22,1
R - Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	16,7	13,2	21,0
S - Outras atividades de serviços	29,4	17,2	34,2

Fonte: Inquérito aos ganhos e à duração do trabalho, Gabinete de Estratégia e Estudos - Ministério da Economia

² GEE_ME, Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho, Outubro 2014. Este inquérito é realizado semestralmente, por amostragem, tendo como referência os meses de Abril e Outubro. Não inclui todos os setores de atividade, nomeadamente, os sectores agrícola, pesca, caça, floresta, administração pública e defesa, educação e actividade de saúde pertencentes ao setor público.

- Por regiões, o peso relativo dos trabalhadores por conta de outrem (a tempo completo) abrangidos pelo salário mínimo é distinto. A região Norte é a região com o peso relativo maior, atingindo 23.7%, e a região de Lisboa aquela onde se verifica o valor menor (13.8%).

Gráfico 1 - Portugal - TCO com salário mínimo em % do total, por regiões



Fonte: Inquérito aos ganhos e à duração de trabalho, Outubro 2014

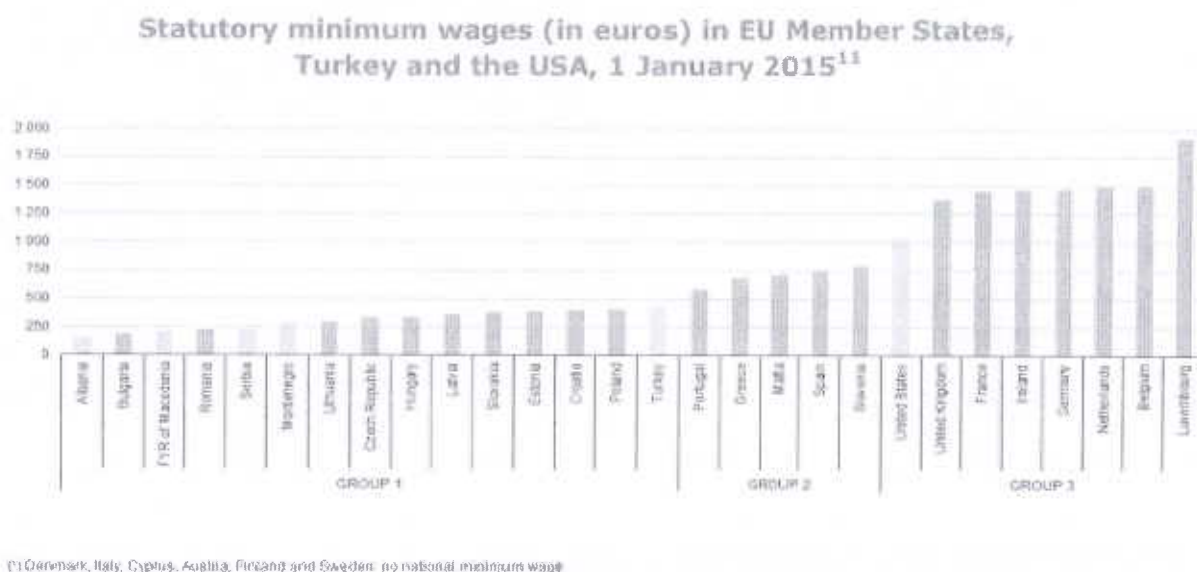
1.3. Últimos desenvolvimentos (final de 2015, início de 2016)

- O programa do XXI Governo Constitucional estabeleceu uma trajetória de aumento do SMN para o período 2016-2019, sendo seu objetivo atingir os 600€ em 2019.
- Embora inicialmente estivesse prevista uma trajetória pré-definida (530€ em 2016, 557€ em 2017; 580€ em 2018 e 600€ em 2019), o Governo em sede de concertação social deixou em aberto o montante do aumento que terá lugar em 2017 e 2018 mantendo no entanto a intensão de atingir os 600 euros em 2019.
- Em 31 de Dezembro de 2015 foi aprovado o decreto-lei nº255-A/2015 que estabelece o valor de retribuição mínima mensal garantida em €530 euros, a partir de 1 de Janeiro de 2016.
- Em 22 de Janeiro de 2016, foi assinado um acordo em sede de concertação social por todos os parceiros sociais, excepto a CGTP, que acolhe os 530 euros e permite “manter em vigor, com a duração de um ano, até 31 de janeiro de 2017, a diminuição de 0.75 p.p. na taxa social única das entidades empregadoras com contratos a tempo completo que, em 31 de Dezembro de 2015, auferissem uma retribuição base mensal não superior a 530 e, ou ao valor correspondente, em termos proporcionais, nos contratos a tempo parcial”.

2. Salário mínimo na União Europeia

2.1 Amplitude de variação

O salário mínimo (SM) na União Europeia em janeiro 2015 variava entre €184 na Bulgária e €1923 no Luxemburgo, tendo sido em Portugal de 589€, numa base comparável. Se medido em termos de paridade dos poderes de compra, as disparidades entre os estados-membros passam de um para dez em euros para um para quatro.



Fonte: European Commission, European semester, thematic fiche / wage setting systems and wage developments

2.2 Os vários sistemas de negociação

Todos os estados-membros têm alguma forma de limite inferior dos salários. Em 2013, 21 estados-membros dispunham de legislação para a fixação do SM obrigatório a nível nacional quer pelo governo quer por acordo intersectorial de âmbito nacional.

A Alemanha introduziu o SM em janeiro de 2015 de 8.5 €/hora o qual se aplica em todas as regiões e setores com algumas exceções válidas até 31 de dezembro de 2016.

Itália, Áustria, Finlândia, Suécia, Dinamarca e Chipre não têm um salário mínimo obrigatório a nível nacional.

Chipre só tem SM em ocupações específicas em que o grau de sindicalização e de cobertura dos acordos coletivos é baixo e os trabalhadores têm fraco poder de negociação. A Áustria tem um sistema dual com SM para alguns setores e acordos coletivos para outros, contudo prevalecem os acordos coletivos.

Na Bélgica o SM é fixado através de acordo nacional entre os parceiros sociais mas é de aplicação obrigatória em todos os setores.

Nalguns estados-membros (Bélgica, Chipre, Luxemburgo e Malta) existe um sistema de indexação automática dos salários à inflação que funciona como aumento mínimo anual se o aumento negociado não for superior.

Summary of automatic wage indexation systems, by country

	<i>Coverage</i>	<i>Method of adjustment</i>	<i>Regularity of adjustment</i>	<i>Type of collective bargaining</i>	<i>Derogation procedure</i>
Belgium	Pay, minimum wage, social benefits	Health index = CPI excluding tobacco, alcohol, petrol, diesel	Diversity of indexation arrangements according to sectorial conventions	Negotiation at sector level monitored by negotiation at central level	Yes, but rarely used
Cyprus	Pay and, to some extent, minimum wages and social benefits	50% of CPI, excluding excise taxes on tobacco, alcohol, fuel + other items	Every year	Decentralised but with some monitoring at central level	Yes (indexation is collectively agreed)
Luxembourg	Pay, minimum wage, social benefits	Only applied if CPI rises above 2,5%	Irregular, depending on evolution of CPI. In the last 25 years one increase every 12-13 months on average.	Rather decentralised	Yes, if Tripartite Coordination Committee finds it necessary
Malta	Pay, minimum wage, pensions at all levels of workers	RPI	Every year	Decentralised at company level	Yes

(mais informações sobre o SM na União Europeia [aqui](#))

3. O que diz a literatura económica sobre a correlação salário mínimo / emprego?

Tem existido desacordo entre economistas sobre o impacto do SM no emprego. Até meados dos anos 90 do século passado a maior parte dos economistas acreditava que o SM, ao introduzir artificialmente um limite inferior, levaria à diminuição do emprego. Contudo, desde o estudo de Card e Krueger (1994), que não encontrou efeito negativo no emprego provocado pelo aumento do SM em New Jersey, um número crescente de economistas começaram a pôr em questão o efeito negativo no emprego de aumentos do SM.

Table 1.3. **The effect of minimum wages on employment: What meta-analyses show**

Study	Number of studies covered	Country coverage	Impact on employment	Impact on youth employment
Doucoulagos and Stanley (2008)	64	United States	Little or no impact	Negative, but small
Boockmann (2010)	55	15 industrial countries	Negative, but varies across countries	
Nataraj et al. (2014)	17	15 low-income countries	Ambiguous	
Leonard, Stanley and Doucouliagos (2014)	16	United Kingdom	No impact	
Belman and Wolfson (2014)	23	Mostly United States	Small negative impact	
Chleissos and Giotis (2015)	77	18 developed and developing countries	No impact	More negative, but not always significant
Broecke, Forti and Vandeweyer (forthcoming)	74	Ten major emerging economies	Little or no impact	More negative, but still very small

Fonte: OECD Employment Outlook 2015

A OCDE tem estudado de forma continuada as questões ligadas ao SM. É, assim, oportuno ver o que é dito a este respeito na publicação *OECD Employment Outlook 2015*:

O debate à volta do SM tem-se centrado em dois temas:

- Possível impacto negativo no emprego
- Se constitui um instrumento efetivo de combate à pobreza

A OCDE considera que o SM constitui a alavanca política mais direta para influenciar os níveis salariais dado que pode ter um forte impacto nos salários mais baixos.

Quando se avalia os efeitos do SM no emprego, é importante realçar que o efeito potencial poderá depender do nível e do aumento previsto e que o impacto pode não se manifestar necessariamente no despedimento de trabalhadores mas pode também tomar a forma de uma contratação mais lenta e de uma redução do crescimento do emprego.

O SM pode servir vários objetivos. Para além do possível impacto na distribuição dos salários e na pobreza, o SM pode promover outros objetivos sociais como por exemplo servir de referência para as negociações salariais.

Aumentos moderados do SM não deverão provocar diminuições substanciais do emprego. É o que a OCDE conclui com base na evidência recolhida quer em economias desenvolvidas quer emergentes, embora os grupos mais vulneráveis possam ser mais afetados de forma adversa.

Em média, na OCDE, o SM representa 50% do salário mediano mas o que define um nível “razoável” de SM é específico de cada país e depende das interações do SM com outras políticas bem como do grau de cobertura do SM, da respetiva implementação e das condições macroeconómicas e do mercado de trabalho.

A OCDE considera que a política do SM deve ser combinada com outras políticas para ser efetiva. O impacto do SM no emprego e no rendimento disponível também depende da política fiscal e, em particular, dos benefícios fiscais associados. Para a OCDE é essencial que a política do SM seja coordenada com a política fiscal para assegurar que os aumentos brutos do SM se traduzem num aumento do rendimento disponível do trabalhador e limitem o aumento dos custos do trabalho para o empregador.

E a OCDE defende que o SM deve variar por grupo (para refletir diferenças de produtividade ou barreiras ao emprego) e/ou por região (para refletir diferenças nas condições económicas).

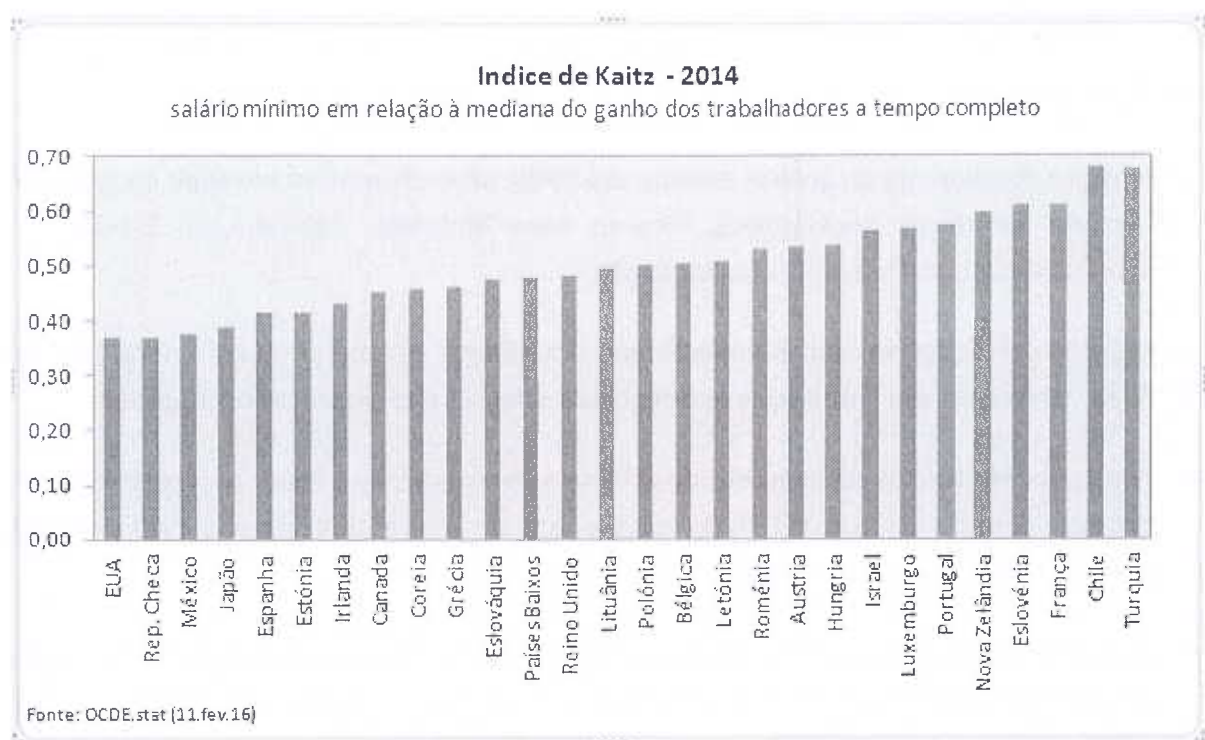
Índice de Kaitz

O índice de Kaitz é o ratio entre o SM nominal e o salário mediano (valor abaixo do qual metade da população recebe). Apesar das divergências entre economistas acerca do impacto do SM no emprego, haverá consenso que esse impacto dependerá da proximidade entre o SM e o salário mediano. Quanto maior for essa proximidade maior será o impacto.

Quadro III - Portugal - Índice de Kaitz									
2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0,52	0,51	0,51	0,52	0,54	0,57	0,57	0,58	0,56	0,57

Fonte: OECD.Stat (11.02.2016)

O índice de Kaitz para Portugal tem mostrada uma tendência ascendente. Passou de 0,51 em 2006 e 2007 para 0,57 em 2014, tendo atingido o pico em 2012 (0,58).



Em 2014, Portugal **era o** segundo país **da** EU, entre **os** membros da OCDE, **com** o valor mais elevado deste índice, só ultrapassado pela Eslovénia **e** França (ambos **com** 61%). **Se o SM** subir para 600€ é provável que Portugal venha a ultrapassar estes dois países. Segundo **este** índice pode concluir-se que Portugal **é um** dos estados-membros **em que os** acréscimos do SM têm maior impacto no emprego.

4. O que dizem os estudos sobre o impacto do aumento do salário mínimo em Portugal

4.1 Impacto do aumento do salário mínimo em 2008: uma estimativa baseada na estrutura salarial das empresas portuguesas, Ricardo Paes Mamede. Gabinete de Estratégia e Estudos, Ministério da Economia e da Inovação.

Este estudo pretendeu estimar o impacto que o aumento do salário mínimo para 426€ em 2008 (+5,7% face ao ano anterior) teve nos custos salariais das empresas portuguesas:

- O impacto, em termos de aumento dos custos salariais das empresas, terá sido modesto, correspondendo a cerca de 0.13% do volume total de ganhos dos trabalhadores por conta de outrem (TCOs) a tempo integral;
- Será mais significativo no caso das regiões Norte e Centro; nos sectores da Agricultura, Indústria Transformadora (Têxteis e Vestuário, Curtumes e Calçado, e Madeira e Cortiça) e Comércio; e nas empresas com menos de 10 trabalhadores;
- Os impactos não ultrapassam 0.5% das despesas das empresas relacionadas com os ganhos dos TCOs a tempo integral;
- Para cerca de 1/4 das empresas, empregando 8.8% dos TCOs, o impacto é superior a 1% dos ganhos;
- Os efeitos sobre os custos das empresas terão sido moderados. Assim, o acordo alcançado teria contribuído para diminuir o fenómeno dos «trabalhadores pobres» em Portugal, sem com isso pôr em risco o desempenho da economia.
- Tendo em conta que os salários são apenas uma parcela dos custos totais das empresas, os efeitos globais na competitividade das empresas terão sido diminutos.
- Das conclusões anteriores, não se pode inferir que os efeitos foram minimais para todas as empresas. O aumento do SM terá colocado desafios a algumas empresas, em particular as pertencentes ao grupo acima referido.

4.2 O impacto do salário mínimo sobre os trabalhadores com salários mais baixos Mário Centeno | Cláudia Duarte | Álvaro A. Novo 2011

De 2002 a 2006, o SM, descontado da inflação, permaneceu estável, mas até ao final da década registou fortes aumentos. Este estudo discute o impacto destes aumentos no emprego, salários e desigualdade:

- Os resultados apontam para elasticidades do emprego a variações do SM pequenas e negativas;
- Os desincentivos para os empregadores gerados pelo aumento do SM são pequenos, mas são economicamente significativos, em especial num período de crescimento lento da economia e da produtividade;
- O impacto do aumento do SM depende da estrutura do mercado, mas também do nível do SM e da magnitude dos respetivos aumentos;
- A desigualdade na aba inferior da distribuição salarial diminuiu acentuadamente de 2007 a 2010. Isto terá sido devido à conjugação de um impacto direto positivo sobre os salários mais baixos e de um efeito de spillover negativo sobre os salários medianos. No entanto, os trabalhadores que auferiam o SM sofreram uma diminuição na estabilidade do emprego, o que pode estar associado ao facto de o subsídio de desemprego dos trabalhadores com SM ser próximo do seu salário anterior;
- É importante considerar a coerência do conjunto de políticas implementadas e as suas interações. Os aumentos do SM deverão ter em conta os ganhos de produtividade e serem definidos no conjunto de políticas que interferem com o custo do trabalho. Políticas que promovam a diminuição dos custos de trabalho, em particular quando associadas à criação de emprego, terão como consequências a obtenção de níveis mais altos de emprego e de menores taxas de desemprego.

4.3 A retribuição mínima garantida em Portugal, Relatório final, Núcleo de Investigação em Políticas Económicas da Universidade do Minho e do Centro de Economia e Finanças da Universidade do Porto 2011.

Este estudo, a pedido do Ministério da Economia e do Emprego, incide sobre a evolução do salário mínimo nacional (SM) desde 2006 e sobre o impacto do aumento do SM para 500 euros em 2011. Quanto ao referido impacto há a destacar:

- Forte aumento da incidência do emprego remunerado ao nível do SM no total do emprego, sendo limitado o alcance do efeito na imediata vizinhança do valor do SM anterior a cada aumento;
- Redução da desigualdade salarial na base da distribuição de salários, mas não no topo;
- Um acréscimo de um ponto percentual do salário base real necessário para satisfazer os requisitos associados ao valor do SM após o aumento, resulta numa diminuição do emprego entre 1.1% e 1.8% - tais estimativas significam que a variação efetiva da massa salarial que ocorreu após 2006 originou uma diminuição do emprego por conta de outrem que se situou entre os 0.56% e 0.85%;
- Os trabalhadores beneficiados pelos aumentos do SM viram significativamente aumentada a sua probabilidade de transição para o desemprego ou a inatividade (superior em 0.4 pontos percentuais à dos trabalhadores não abrangidos pelo aumento);
- O aumento do SM tem um efeito negativo sobre a probabilidade de sobrevivência das empresas, mas a magnitude deste efeito é reduzida - os efeitos negativos sobre o nível de emprego do aumento do SM resultaram, sobretudo, da dinâmica relativa de criação e destruição de emprego por empresas que se mantêm em atividade, que foi desfavorável ao emprego;
- O estudo previu que o aumento do SM para €500 originaria uma diminuição do emprego entre -0.34% no cenário de baixo aumento dos preços da produção interna (1%) e -0.01% no cenário de aumento dos preços em 3%. Este efeito esconderia diferenças significativas que deveriam registar-se entre grupos de trabalhadores, indústrias e regiões e que se deveriam, sobretudo, à incidência desigual do SM nos diferentes grupos;
- É importante que as decisões políticas de aumento do SM tenham em conta a conjuntura, desaconselhando aumentos reais fortes em fases negativas do ciclo económico e exigindo uma atenção especial aos seus efeitos redistributivos entre grupos de trabalhadores, empregadores e regiões.

4.4 Relatório relativo a Portugal 2016, Semestre Europeu, Comissão Europeia

No Relatório relativo a Portugal, no âmbito do Semestre Europeu 2016, a Comissão Europeia faz uma breve análise dos efeitos do aumento do SM de 485€ para 505€ em outubro de 2014 bem como dos aumentos previsto até atingir 600€ em 2019.

- Depois do aumento de 2014, a percentagem de trabalhadores abrangidos pelo SM no setor empresarial aumentou significativamente, passando de 13,2% em abril de 2014 para 19,6% em outubro de 2014 e para 21,4% em abril de 2015. Este facto sugere que, no momento do aumento, a base da distribuição salarial estava concentrada à volta de 500€/mês;
- Corre-se o risco de a resultante compressão salarial criar distorções no mercado de trabalho, reduzindo a remuneração do trabalho qualificado e comprometendo as perspetivas de emprego dos trabalhadores menos qualificados;
- A análise dos setores onde mais aumentou a percentagem de trabalhadores a receber o SM não permite tirar conclusões lineares do impacto desse aumento no emprego. É difícil estabelecer de forma conclusiva se o aumento do SM de outubro de 2014 limitou a criação de emprego.
- A distribuição dos salários em Portugal está muito enviesada «para baixo» e novos aumentos do SM num contexto de moderação salarial global poderão contribuir para um rápido aumento do número de trabalhadores abrangidos.
- Os últimos aumentos do SM e os planos do Governo para o aumentar até 600€ em 2019 devem ser cuidadosamente considerados nesta perspetiva. Tendo em conta os aumentos do SM previstos até 2017, é razoável esperar um novo aumento da cobertura entre 25% e 30% dos trabalhadores que ganham o SM até 2017.
- Uma evolução desta natureza poderá induzir novas compressões na estrutura salarial, pressionando-a no sentido ascendente. Se não forem acompanhados de aumentos de produtividade, estes aumentos correm o risco de comprometer as perspetivas de emprego e competitividade das indústrias de mão-de-obra intensiva.

