



UNIVERSIDADE DE
COIMBRA

Adriana Salomé Moutinho Marques

**FATORES ASSOCIADOS AO SALÁRIO MÍNIMO
NACIONAL EM PORTUGAL
UMA ANÁLISE PARA OS ANOS DE 2011 E 2018**

**Trabalho de Projeto no âmbito do Mestrado em Economia, na Área
de Especialização em Economia Financeira, orientado pelo
Professor Doutor Luís Filipe Gens Moura Ramos e apresentado à
Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.**

Julho de 2021



Adriana Salomé Moutinho Marques

**FATORES ASSOCIADOS AO SALÁRIO MÍNIMO
NACIONAL EM PORTUGAL**
UMA ANÁLISE PARA OS ANOS DE 2011 E 2018

Trabalho de Projeto no âmbito do Mestrado em Economia, na Área de
Especialização em Economia Financeira, apresentado à Faculdade de
Economia da Universidade de Coimbra para a obtenção do grau de Mestre.

Orientador: Professor Doutor Luís Filipe Gens Moura Ramos

Julho de 2021

Agradecimentos

Finalizada esta etapa do meu percurso académico, resultado de muitas horas de trabalho, chega a altura de exprimir os meus mais sinceros agradecimentos às pessoas que, de alguma forma, contribuíram para que a realização deste trabalho fosse possível.

Em primeiro lugar, ao meu orientador, Professor Doutor Luís Moura Ramos, por todos os conhecimentos transmitidos, por toda a dedicação, empenho e espírito crítico com que orientou este trabalho e por se ter sempre mostrado disponível para o esclarecimento de dúvidas e questões.

À minha família, em especial, à minha mãe, irmã e avós, por todos os momentos de partilha e cumplicidade. Agradeço o apoio incondicional e carinho com que sempre me presentearam ao longo de toda a minha vida académica e por nunca terem duvidado das minhas capacidades, mesmo nos momentos mais difíceis.

Por último, mas não menos importante, aos meus amigos e colegas de trabalho que me acompanharam nesta caminhada e cujo apoio moral e amizade foram essenciais.

Resumo

O presente trabalho investiga os fatores associados ao salário mínimo nacional em Portugal, nos anos de 2011 e 2018. Para estes dois anos, foram utilizados micro-dados anónimos provenientes dos Quadros de Pessoal, um instrumento administrativo que combina dados dos trabalhadores por conta de outrem e das suas entidades empregadoras. Antes do trabalho empírico, foi feita uma contextualização teórica sobre a temática do salário mínimo. Ao caracterizar o perfil dos trabalhadores que ganhavam o salário mínimo nacional, em cada um dos anos, podemos constatar que o universo dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo não sofreu grandes alterações ao longo do período. A construção de modelos de regressão para os anos de 2011 e 2018 permitiu determinar os fatores que estão associados a uma maior probabilidade de auferir o salário mínimo. Com a análise destes fatores, foi possível identificar aqueles que se mantiveram imutáveis no decorrer do período temporal e os que apresentaram uma evolução, positiva ou negativa. Através do cálculo do *odds ratio* para as variáveis em análise, conclui-se que ter ganho o salário mínimo em 2011 aumenta a probabilidade de continuar a ganhar o salário mínimo em 2018. Numa última fase, tentou-se perceber em que escalões de remuneração se encontravam os trabalhadores que no ano de 2018 tinham deixado de auferir o salário mínimo. Foi possível constatar que a maioria destes trabalhadores, embora tenham conseguido evoluir no escalão remuneratório, viram o seu salário aumentar de forma diminuta em relação ao limiar mínimo, uma vez que 90% deste grupo de trabalhadores ficou aquém do salário médio verificado naquele ano.

Palavras-chave: salário mínimo; distribuição salarial; nível dos salários; *odds ratio*; Portugal;

Classificação JEL: J31; J38;

Abstract

This present work investigates the factors associated with the national minimum wage in Portugal, in the years 2011 and 2018. For these two years, we used anonymous micro-data from Quadros de Pessoal, an administrative instrument that combines data from employees and their employers. Before the empirical work, it was made a theoretical contextualization on the theme of the minimum wage. By characterizing the profile of workers who earned the national minimum wage, in each of the years, we can see that the universe of workers covered by the minimum wage did not undergone major changes over the period. The construction of regression models for the years 2011 and 2018 allowed us to determine the factors that are associated with a higher probability of earning the minimum wage. With the analysis of these factors, it was possible to identify those who remained immutable during the time period and those that showed an evolution, positive or negative. By calculating the odds ratio for the variables under analysis, it is concluded that having earned the minimum wage in 2011 increases the probability of continuing to earn the minimum wage in 2018. In a final phase, we tried to understand in what levels of remuneration were the workers who in 2018 had ceased to earn the minimum wage. It was possible to observe that the majority of these workers, although they managed to evolve in the salary scale, saw their salary increase only slightly in relation to the minimum threshold, since 90% of this group of workers fell short of the average salary verified that year.

Keywords: minimum wage; wage distribution; wage level; *odds ratio*; Portugal

JEL Classification: J31; J38;

Índice

Resumo.....	iv
Abstract.....	v
Índice de Figuras.....	viii
Índice de Tabelas.....	ix
Lista de Abreviaturas.....	xi
Capítulo 1 – Introdução.....	1
Capítulo 2 – Revisão da Literatura.....	3
2.1. Teoria económica do salário mínimo.....	3
2.1.1. Argumentos a favor da existência do salário mínimo - efeitos positivos.....	3
2.1.2. Argumentos contra a existência do salário mínimo - efeitos negativos.....	5
2.2. Implementação em Portugal.....	8
2.3. Enquadramento europeu.....	9
2.4. Salário mínimo e a distribuição salarial.....	14
Capítulo 3 – Evolução do Salário Mínimo em Portugal durante o período de 2011 a 2018.....	17
3.1. Evolução nominal e real do salário mínimo.....	17
3.2. Evolução do salário mínimo em comparação com o salário médio.....	19
Capítulo 4 – Dados e Metodologia.....	21
4.1. Dados.....	21
4.2. Metodologia.....	22
Capítulo 5 – Caracterização Sociodemográfica dos Trabalhadores Abrangidos pelo Salário Mínimo Nacional em 2011 e 2018.....	23
5.1. Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional em 2011.....	23
5.1.1. Informação relativa aos trabalhadores.....	24
5.1.1.1. Sexo.....	24

5.1.1.2. Nacionalidade.....	24
5.1.1.3. Escalão etário.....	25
5.1.1.4. Habilitações profissionais.....	26
5.1.1.5. Tipo de contrato.....	28
5.1.1.6. Antiguidade na empresa.....	28
5.1.2. Informação relativa às entidades empregadoras.....	29
5.1.2.1. Dimensão da empresa.....	29
5.1.2.2. Região geográfica (NUT II).....	30
5.1.2.3. Volume de negócios.....	31
5.1.2.4. Antiguidade da empresa.....	33
5.1.2.5. Origem do capital.....	34
5.1.2.6. Setor de atividade.....	35
5.1.3. Perfil dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional em 2011.....	37
5.2. Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo nacional em 2018.....	37
Capítulo 6 – Quais os fatores associados à probabilidade de auferir o salário mínimo?.....	42
Capítulo 7 – Conclusão.....	51
Referências Bibliográficas.....	53
Anexos.....	56

Índice de Figuras

Figura 1 – Salário Mínimo nos países da UE em Euros e PPC, 1º Semestre – 2020.....	13
Figura 2 – Evolução do SMN mensal em Portugal Continental, 2011 – 2018.....	18
Figura 3 – Evolução nominal e real do SMN mensal em Portugal Continental, 2011 – 2018.....	18
Figura 4 – Evolução do SMN mensal, salário médio mensal e diferença relativa entre o salário médio e o SMN em Portugal Continental, 2011 – 2018.....	19
Figura 5 – Proporção dos trabalhadores que auferem o SMN em Portugal Continental, 2011.....	23
Figura 6 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental por sexo, 2011.....	24
Figura 7 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental por escalão etário, 2011.....	26
Figura 8 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental segundo o tipo de contrato de trabalho, 2011.....	28
Figura 9 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental tendo em conta a antiguidade na empresa (anos de trabalho), 2011.....	29
Figura 10 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental segundo as regiões geográficas (NUT II), 2011.....	31
Figura 11 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental segundo o volume de negócios da entidade empregadora, 2011.....	32
Figura 12 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental tendo em conta a antiguidade da empresa (anos), 2011.....	33
Figura 13 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental tendo em conta a origem do capital da empresa, 2011.....	34

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Salário Mínimo nos países da UE em Euros e PPC, 1º Semestre – 2020.....	12
Tabela 2 – Índice de Kaitz – Proporção do salário mínimo no salário médio e mediano – para alguns países da OCDE, 2011 - 2018.....	15
Tabela 3 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental por nacionalidade, 2011.....	25
Tabela 4 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental segundo as habilitações profissionais, 2011.....	27
Tabela 5 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental tendo em conta a dimensão da empresa (número de trabalhadores), 2011.....	30
Tabela 6 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental por setor de atividade (Código de Atividade Económica (CAE) Rev. 3), 2011.....	36
Tabela 7 – Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores abrangidos pelo SMN de acordo com as variáveis com informação relativa aos trabalhadores, 2018.....	38
Tabela 8 – Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores abrangidos pelo SMN de acordo com as variáveis com informação relativa às entidades empregadoras, 2018.....	39 e 40
Tabela 9 – Variáveis independentes relativas às características dos trabalhadores.....	43
Tabela 10 – Variáveis independentes relativas às características das entidades empregadoras.....	44
Tabela 11 – <i>Odds ratios</i> obtidos para os modelos de regressão.....	46
Tabela 12 – Distribuição salarial dos trabalhadores que no ano de 2011 auferiam o SMN, mas que em 2018 avançaram no escalão remuneratório.....	49
ANEXOS (Tabelas).....	56
Tabela A1 – Modelo de regressão 1: R^2	56
Tabela A2 – Modelo de regressão 1: Tabela SPSS.....	56

Tabela A3 – Modelo de regressão 2: R^2	56
Tabela A4 – Modelo de regressão 2: Tabela SPSS.....	57
Tabela A5 – Modelo de regressão 3: R^2	57
Tabela A6 – Modelo de regressão 3: Tabela SPSS.....	58
Tabela A7 – Modelo de regressão 4: R^2	58
Tabela A8 – Modelo de regressão 4: Tabela SPSS.....	59
Tabela A9 – Modelo de regressão 5: R^2	59
Tabela A10 – Modelo de regressão 5: Tabela SPSS.....	59
Tabela A11 – Modelo de regressão 6: R^2	60
Tabela A12 – Modelo de regressão 6: Tabela SPSS.....	60

Lista de Abreviaturas

SMN – Salário Mínimo Nacional

OCDE – Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

INE – Instituto Nacional de Estatística

RMMG – Remuneração Mínima Mensal Garantida

UE – União Europeia

PPC – Paridades de Poder de Compra

TCO – Trabalhadores por Conta de Outrem

GEP/MTSS – Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho,
Solidariedade e Segurança Social

CAE – Código de Atividade Económica

OR – *Odds Ratio*

IC – Intervalo de Confiança

Capítulo 1 – Introdução

Um dos temas amplamente debatidos entre os decisores políticos e os economistas no âmbito das políticas relativas ao mercado de trabalho é o salário mínimo. O trabalho desenvolvido pela União Europeia neste domínio é disso um bom exemplo. O Parlamento Europeu, o Conselho e a Comissão proclamaram, em 2017, o Pilar Europeu dos Direitos Sociais que preconiza a fixação de salários mínimos adequados e, em outubro de 2020, construíram uma nova Diretiva que tem como objetivo, para além de reforçar as ideias anteriormente defendidas no Pilar, regular o procedimento que determina o salário mínimo necessário, adequado e proporcional para cada Estado Membro e que permita aos trabalhadores que o auferem a vivência ao invés da sobrevivência.

O salário mínimo é um instrumento de política económica que assegura que os trabalhadores obtenham um nível mínimo de remuneração em troca do seu trabalho. Constitui assim uma medida de proteção do lado da oferta face à procura, tendo por isso um carácter regulador do mercado de trabalho.

A principal questão de investigação consistiu em determinar os fatores associados ao salário mínimo nacional em Portugal no período temporal correspondente aos anos de 2011 e 2018.

A parte empírica deste trabalho insere-se na temática do projeto Fronteiras de Vidro - custos e fatores da segregação profissional e educativa para homens e mulheres. Assenta na utilização de micro-dados dos Quadros de Pessoal, de modo a caracterizar de forma detalhada os trabalhadores que auferem uma remuneração equivalente ao salário mínimo em Portugal.

Em termos de estrutura, esta dissertação divide-se em seis capítulos.

O segundo capítulo apresenta a teoria económica do salário mínimo, procurando debater os argumentos a favor e contra a existência do salário mínimo, isto é, os efeitos positivos e negativos sobre o mercado de trabalho, e descrever os efeitos da adoção de medidas concretas de imposição ou aumento do salário mínimo em contexto nacional, enquadrado na sua adoção a nível europeu. Neste capítulo, será também apresentada uma análise da evolução da legislação aplicável desde que o salário mínimo foi introduzido em Portugal, em 1974, até ao momento atual.

O terceiro capítulo é inteiramente dedicado à análise da evolução, nominal e real, do salário mínimo e em comparação com o salário médio, durante o período coberto pela nossa análise, 2011 a 2018.

No quarto capítulo, apresentam-se os dados utilizados e a metodologia a adotar com vista à identificação dos fatores associados aos trabalhadores que auferem o salário mínimo.

No quinto capítulo, apresenta-se uma caracterização sociodemográfica dos trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo em Portugal nos anos 2011 e 2018, com base na informação dos Quadros de Pessoal. Este capítulo integra também a determinação dos fatores associados ao facto de um trabalhador auferir o salário mínimo e integrando na análise em 2018 a influência de ter auferido o salário mínimo em 2011. Apresenta-se também uma identificação da distribuição salarial por escalões de remuneração dos trabalhadores que deixaram de ganhar o salário mínimo.

Por último, na conclusão, apresenta-se uma síntese dos principais resultados.

Capítulo 2 – Revisão da Literatura

2.1. Teoria económica do salário mínimo

Na literatura económica, o valor mínimo legalmente permitido a pagar aos trabalhadores pelas entidades empregadoras é designado por salário mínimo. A criação e o desenvolvimento do conceito de mínimo salarial refletem as preocupações que se têm vindo a desenvolver sobre qual é a remuneração justa a pagar aos trabalhadores por uma hora/dia do seu trabalho. Existe um sentimento generalizado de que é injusto da parte dos empregadores tirar vantagem dos trabalhadores que possuem poucos recursos e não têm outra opção a não ser oferecer a sua mão-de-obra em troca de salários muito baixos (Kahnemann et al. 1986). Deste modo, é imperativo a definição de regras e políticas que regulem o mercado de trabalho e a sua estrutura, isto é, a forma como o mercado de trabalho está segmentado tendo em conta o escalão remuneratório dos trabalhadores, de que a fixação de um salário mínimo nacional (SMN) é exemplo.

O primeiro país a estabelecer um salário mínimo foi a Nova Zelândia em 1894, seguido da Austrália em 1896 e do Reino Unido em 1909 (Starr, 1981). Já desde os primórdios e até à atualidade, os mínimos salariais são estabelecidos em estreita relação com a conceção das linhas de pobreza absoluta, ou seja, correspondem à remuneração que visa garantir um padrão de sobrevivência biofisiológica e condições laborais minimamente desejáveis, ao nível mais elementar dos patamares de padrão de vida.

As preocupações com a justiça social e económica adquirem uma relevância maior quando se verifica um crescimento da desigualdade salarial e os salários mais baixos falham em conseguir acompanhar o ritmo crescente dos salários mais altos, situação que foi possível observar em muitas das economias desenvolvidas, a partir da década de 80. Por isso, é normal que haja interesse em explorar e praticar salários mínimos mais altos (Dube, 2019).

2.1.1. Argumentos a favor da existência do salário mínimo - efeitos positivos

O salário mínimo é considerado eficaz quando atinge um valor alto o suficiente que permita uma melhoria significativa nas condições e nível de vida dos trabalhadores (Black, 2002). Um aumento no salário mínimo faz com que os empregos pagos abaixo do novo

mínimo desapareçam, no entanto, o desaparecimento destes empregos são quase exatamente compensados pelo aparecimento de outros com salários mais altos (Manning, 2012). O relatório de Estratégia de Emprego da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) (2018) veio enfatizar esta ideia, referindo que “quando os salários mínimos são moderados e bem planeados, os efeitos adversos sobre o emprego podem ser evitados”. Um salário mínimo estabelecido num nível apropriado pode aumentar a participação da força de trabalho na margem, sem afetar negativamente a procura por mão-de-obra, tendo assim um impacto líquido positivo, especialmente para os trabalhadores fracamente ligados ao mercado de trabalho (ILO, 2012).

Os defensores da introdução de um salário mínimo ou aumento de um mínimo salarial já existente geralmente enunciam como efeitos positivos desta política o combate à pobreza e a diminuição das desigualdades na distribuição do rendimento (MaCurdy, 2015). Assuma-se como cenário exemplificativo, uma família cuja fonte de rendimento provém de um único trabalhador assalariado, e em que a sua responsabilidade consiste em sustentar-se a si próprio e aos restantes membros do agregado familiar. No que concerne ao primeiro argumento, o aumento das remunerações mais baixas, aproximando-as do limite considerado minimamente desejável do valor de subsistência, provoca uma subida no rendimento, um aumento do poder negocial e, conseqüentemente, uma melhoria do nível de vida destes trabalhadores, o que contribui para que estes indivíduos tenham maior probabilidade em escapar a uma situação de pobreza. Relativamente ao segundo objetivo, a diminuição da disparidade entre os salários mais baixos e os mais altos faz com que as desigualdades salariais diminuam.

Estes argumentos podem também adquirir um cariz mais keynesiano. Famílias com quantias de riqueza diferentes, quando sujeitas a um aumento do seu rendimento têm formas de resposta diferentes. Isto deve-se ao facto de a propensão marginal para o consumo, definida como o acréscimo do consumo resultante do aumento do rendimento disponível, ser substancialmente maior para as famílias com uma baixa riqueza do que para famílias com uma riqueza elevada (Carroll *et al*, 2017). Trabalhadores mais pobres têm uma elevada propensão marginal para o consumo, muito próxima do valor unitário, o que indica que o aumento do rendimento é quase totalmente destinado ao consumo (Rao, 1952). Assim sendo, considerando que os indivíduos com baixa riqueza auferem o salário mínimo, o aumento do rendimento, causado pelos salários mais altos, terá como consequência uma procura por bens

e serviços mais forte. Para fazer face a esta maior procura, as empresas terão que aumentar o seu nível de produção global.

Salários mais altos também podem aumentar a produtividade dos trabalhadores. Como o salário mínimo aumenta o preço do trabalho, os trabalhadores menos produtivos, que podem estar em maior risco de perda de emprego, aumentam o seu esforço, por forma a evitar serem demitidos (Coviello *et al.*, 2020). Adicionalmente, a fixação de um salário mínimo mais elevado forçará as empresas a criar empregos que justifiquem esse aumento, o que irá gerar empregos mais produtivos e, portanto, melhor remunerados e os trabalhadores também passarão a exigir esse tipo de trabalhos (Centeno *et al.*, 2011).

2.1.2. Argumentos contra a existência do salário mínimo - efeitos negativos

O aumento do salário mínimo acarreta um aumento dos custos da força laboral para as entidades empregadoras. Deste modo, para fazer face ao aumento dos custos e à queda da margem de lucro daí resultante, as empresas ou têm uma margem de lucro suficientemente grande para absorver o custo extra ou então, não têm outra alternativa senão conter os custos, realizando cortes na produção e nas contratações. Os empregadores reagirão a um salário mínimo mais alto reduzindo o uso de trabalhadores menos qualificados, que se caracterizam por ser mais inexperientes ou com capacidades mais limitadas, em benefício de trabalhadores mais qualificados e que justifiquem esse aumento salarial (Dube, 2019). A dispensa de trabalhadores menos qualificados será tanto maior quanto menor for a sua produtividade marginal do trabalho e maior for a possibilidade de substituir a sua mão-de-obra por outros *inputs*, tais como maquinaria e tecnologia. Devido ao aumento do custo do trabalho, as técnicas de produção, que anteriormente não eram utilizadas por não serem consideradas lucrativas, passaram agora a ser aplicadas. Por sua vez, estas novas técnicas requerem uma força laboral diferente e mais qualificada, portanto, os trabalhadores menos qualificados dentro do grupo dos trabalhadores menos eficientes são dispensados, ficando apenas a restar os trabalhadores mais qualificados neste grupo (Stigler, 1946).

Sobram ainda os trabalhadores desempregados ou subempregados que, com o aumento do salário mínimo, vêem a sua probabilidade de encontrar emprego a diminuir, já que, de acordo com o modelo padrão da procura e oferta, quando a força laboral se torna mais cara, a procura de mão-de-obra por parte dos empregadores tende a ser menor. Mesmo

que estes trabalhadores estivessem disponíveis para entrar no mercado de trabalho por um salário inferior ao SMN, essa possibilidade estaria vedada por lei. Por isso, mesmo existindo necessidade adicional de mão-de-obra, se o SMN for visto como demasiado elevado, pode ser mais compensatório para as empresas pagar horas extra aos seus funcionários do que contratar novos (Pinto, 2018).

Conclui-se, assim, que a perda de emprego é o custo mais proeminente que advém do aumento ou existência do salário mínimo. A diminuição do emprego não se manifesta apenas pela redução das contratações, mas também pela redução das horas de trabalho para os trabalhadores de baixa remuneração (Dube, 2019).

No período recente, foi possível observar este efeito em Portugal. Os resultados do Estudo sobre a Retribuição Mínima Mensal Garantida em Portugal, realizado em 2011, indicavam que os indivíduos que entre dois anos consecutivos são sujeitos a um aumento salarial, como resultado do aumento do SMN, e os indivíduos que auferem uma remuneração entre o SMN atual e o SMN do ano seguinte, têm uma probabilidade maior de sair da empresa nos meses seguintes (Carneiro *et al*, 2011). Ademais, o mês de outubro de 2014, mês em que o SMN foi aumentado, após ter estado desde 2011 sem sofrer alterações, coincidiu também com o fim de mais de um ano de queda de desemprego. De acordo com os dados fornecidos pelo Instituto Nacional de Estatística (INE), no ano de 2014 a taxa de desemprego estimada registou 15,1% no primeiro trimestre, 13,9% no segundo trimestre, 13,1% no terceiro trimestre e 13,5% no quarto trimestre. No início do ano seguinte, o desemprego aumentou, com a taxa de desemprego a atingir 13,7% no primeiro trimestre de 2015. Eventualmente, os outros fatores que afetam a evolução do emprego acabariam por compensar o efeito do aumento do SMN, e o desemprego voltaria a cair (Pinto, 2018).

Contudo, não é apenas e exclusivamente o motivo do desemprego que faz o salário mínimo ser uma política indesejável ou ineficaz. Só é possível chegar a tal conclusão quando se compara o lado dos benefícios com o lado dos custos e, para esse fim, é necessário sopesar a magnitude das perdas de emprego implicadas. Quando os efeitos perversos se fazem sentir, isto é, quando a taxa de desemprego atinge valores muito elevados, quem mais sofre são os trabalhadores que se pretendem proteger com o salário mínimo. Não é por acaso que o desemprego em Portugal atinge maioritariamente os jovens e a população menos qualificada (Aguiar-Conraria, 2016).

Para além disso, existem outros efeitos negativos que advém da imposição ou aumento do salário mínimo, como é o caso do aumento dos preços. A conclusão de que pode haver um aumento do emprego, resultante do comportamento da curva da procura de

trabalho, supõe que os preços dos produtos permaneçam constantes. Contudo, esta é uma condição que apenas deve ser aplicada nas empresas que competem com outras empresas e que não são afetadas pelo aumento do salário mínimo, na medida em que empregam trabalhadores com salários mais altos. No entanto, muitas das indústrias que constituem a maior parcela dos trabalhadores de baixa remuneração não competem nesses mercados, como é o caso dos estabelecimentos de restauração e comércio a retalho. Os bens maioritariamente produzidos nestes setores são bens de primeira necessidade, imprescindíveis no dia-a-dia das pessoas. Estes bens caracterizam-se por uma elasticidade preço da procura inelástica, isto é, aumentos no preço reduzirão pouco ou nada a quantidade procurada destes bens. Para esses setores, um aumento no salário mínimo representa principalmente um aumento dos custos em todo o setor, que se traduz em preços mais altos para os bens e serviços produzidos direta ou indiretamente por estes trabalhadores. Neste cenário de aumento de preços, parte do custo do aumento da massa salarial é repassado para o consumidor por meio de preços mais elevados (MaCurdy, 2015).

Outra das consequências da política do salário mínimo é a compressão significativa da distribuição salarial dentro da empresa. A evidência existente indicia aumentos salariais de menor magnitude para os trabalhadores que auferem salários imediatamente acima do SMN. Isto acontece porque as empresas têm de conter os custos salariais totais, pelo que comprimem os aumentos salariais dos trabalhadores que não são afetados diretamente pelo novo salário mínimo (Centeno, 2013). Esta situação irá afetar negativamente os retornos salariais para a antiguidade e para os períodos de emprego longos e estáveis (Centeno *et al*, 2011).

No que respeita ao uso do salário mínimo como instrumento político no combate à pobreza de quem trabalha, este também se revela como pouco eficaz. A legislação do salário mínimo exige salários mais altos para os trabalhadores assalariados em vez de salários mais altos para famílias com poucos rendimentos (Neumark, 2014). O que não é necessariamente coincidente. Depreende-se então que a política não é bem direcionada, pois está mais dirigida para os trabalhadores com baixos rendimentos do que para famílias com baixos rendimentos (OECD, 2009). Num estudo sobre os aumentos dos mínimos salariais ocorridos nos Estados Unidos da América na década de 90 do século passado (MaCurdy, 2015) observou que a percentagem dos trabalhadores remunerados pelo salário mínimo pertencentes a famílias da base e do topo da distribuição do rendimento são idênticas. Portanto, a ideia de que o salário mínimo é uma medida criada para beneficiar, principalmente, as famílias em situação de pobreza é também aqui altamente contrariada. Os trabalhadores remunerados pelo salário

mínimo nem sempre são membros de famílias pobres, também podem ser jovens adolescentes, solteiros sem filhos ou trabalhadores em regime part-time. Para além disso, os trabalhadores pobres representam apenas uma pequena proporção dos trabalhadores mal remunerados (OECD, 2009).

2.2. Implementação em Portugal

O debate sobre o mínimo salarial iniciou-se em Portugal na década de 60, ainda no período do Estado Novo. O trabalho desenvolvido nesta altura, realizados no contexto da Assistência Social, tinha como objetivo quantificar o valor do rendimento mínimo considerado adequado para se viver de forma digna em Portugal, tendo em conta as necessidades humanas cuja satisfação a sociedade deveria garantir. A destacar, dois estudos efetuados no âmbito de empresas de grande dimensão situadas na região da Grande Lisboa, Companhias Reunidas do Gás e Eletricidade e Companhia União Fabril no Barreiro, que procuravam investigar até que ponto as necessidades mínimas de certos empregados eram ou não satisfeitas, e, um terceiro estudo realizado em 1969 pelo Ministério das Corporações e Previdência Social que pretendia quantificar o valor mensal de uma remuneração mínima legal e que teve grande impacto na evolução dos mínimos sociais em Portugal (Pereirinha e Branco, 2013). Todavia, o primeiro choque petrolífero, ocorrido no ano de 1973, e a evidente vulnerabilidade do Governo à crise económica adjacente, fizeram com que a criação de um SMN fosse colocada para segundo plano (Leal, 1985).

O salário mínimo só viria a ser introduzido em Portugal após o 25 abril de 1974, por força do cumprimento de uma das promessas do Programa do Movimento das Forças Armadas no campo da política social e por iniciativa do I Governo Provisório, que tinha como primeiro-ministro Adelino da Palma Carlos. A medida foi imposta através do Decreto-Lei n.º 217/4, de 27 de maio, e fazia parte de um conjunto de benefícios sociais que assumia o objetivo de “abrir caminho para a satisfação de justas e prementes aspirações das classes trabalhadoras e dinamizar a atividade económica” (preâmbulo do Decreto-Lei n.º 217/4, de 27 de maio).

O primeiro salário mínimo nacional foi fixado no valor de 3 300\$00 (16,46 €), de forma igual para homens e mulheres, a todos os trabalhadores por conta de outrem com idade superior a 20 anos, a tempo completo, da Indústria e dos Serviços e, ainda, aos funcionários públicos. Contudo, não foi aplicado aos elementos das forças armadas, trabalhadores rurais

e dos serviços domésticos, bem como às entidades patronais com cinco ou menos trabalhadores em que se verificasse a inviabilidade económica da sua aplicação (GEP/MTSS, 2019).

Com o passar dos anos, as exceções da legislação inicialmente estabelecidas foram sendo progressivamente eliminadas (Carneiro *et al*, 2011). Os trabalhadores rurais e os trabalhadores do serviço doméstico passaram a estar incluídos na legislação do salário mínimo em 1977 e em 1978, respetivamente, ainda que, a retribuição mínima estabelecida para ambas as áreas fossem inferiores à retribuição mínima garantida para a generalidade dos trabalhadores abrangidos pela lei. Apenas nos anos de 1991, no caso do setor da agricultura, pecuária e silvicultura, e 2004, para o setor dos serviços domésticos, é que estes grupos de trabalhadores viram a sua remuneração a ser equiparada à estabelecida para a generalidade dos trabalhadores e sectores de atividade. No que concerne à exceção da legislação da retribuição mínima garantida relativamente à idade dos trabalhadores, as reduções da retribuição mínima foram em 1998 proibido por Lei. Ainda assim, mantiveram-se as reduções aplicáveis a praticantes e aprendizes. Relativamente à dimensão das entidades empregadoras e do número de trabalhadores que a constituem, até ao ano de 1991 foram eliminadas todas as exceções de legislação que existiam sobre esta matéria.

Atualmente, o salário mínimo mensal nacional é definido pelo Governo. Para os trabalhadores com horário de trabalho menor do que o tempo integral, o salário mínimo é pago proporcionalmente às horas trabalhadas. Já foram utilizadas diversas expressões para este conceito tais como, remuneração mínima e salário mínimo nacional. Nos dias de hoje, prevalece a designação de Retribuição Mínima Mensal Garantida (RMMG).

No presente, a legislação sobre a RMMG conhece duas exceções, em termos regionais. A primeira, introduzida em 1987, estabelece uma majoração de 2% para o valor da retribuição mínima para o território da Madeira. A segunda exceção, estabelecida em 2000, fixou uma majoração de 5% para o valor da retribuição mínima para o território dos Açores.

2.3. Enquadramento europeu

O Pilar Europeu dos Direitos Sociais é composto por 20 princípios para uma União Europeia (UE) mais justa e inclusiva e foi assinado conjuntamente pelo Parlamento, Conselho e Comissão Europeia a 17 de novembro de 2017. Inclui uma definição de salário

mínimo adequado, ou seja, um salário que permita “a satisfação das necessidades dos trabalhadores e da sua família, à luz das condições económicas e sociais nacionais, assegurando, ao mesmo tempo, o acesso ao emprego e incentivos à procura de trabalho” (Proposta do Pilar Europeu dos Direitos Sociais, 2017).

Recentemente, em outubro de 2020, a Comissão Europeia propôs uma Diretiva relativa a esta temática. Neste documento, a Comissão pretende estabelecer um quadro para melhorar a adequação dos salários mínimos na UE e promover a negociação salarial coletiva. Deste modo,

os Estados-Membros que dispõem de salários mínimos nacionais devem tomar as medidas necessárias para assegurar que a forma como são fixados e atualizados se oriente pelos critérios estabelecidos para promover a adequação com o objetivo de alcançar condições de trabalho e de vida dignas, a coesão social e a convergência ascendente. (Proposta de Diretiva relativa a salários mínimos adequados na União Europeia, 2020).

Embora possam existir algumas diferenças entre a população remunerada pelo salário mínimo nos vários países, as suas características tendem a ser muito semelhantes. Segundo (Rycx e Kampelmann, 2012), estes trabalhadores tendem a ter uma idade média mais baixa, a serem maioritariamente do género feminino e com níveis de realização educacional e formativa mais baixos do que os trabalhadores com salários mais altos. No que concerne às condições gerais de vida deste tipo de trabalhadores, as famílias têm tendência a ser mais numerosas em comparação à população com rendimentos maiores, o rendimento familiar disponível é consistentemente menor e o risco de pobreza familiar é consideravelmente mais elevado.

No panorama europeu, o salário mínimo caracteriza-se por uma forte heterogeneidade nos critérios para a sua fixação e atualização, sendo possível distinguir-se dois tipos de sistemas. No sistema de Tipo I, o salário mínimo é determinado através da decisão de uma agência governamental ou de uma negociação coletiva. Caracteriza-se por um *clean cut* na distribuição salarial, ou seja, há apenas um mínimo salarial a nível nacional, independentemente do sector ou área laboral. Por outro lado, no sistema de Tipo II, também referido como sistema complexo, o salário mínimo é determinado a nível infranacional, em negociações setoriais ou regionais. O sistema inclui vários e diferente mínimos salariais de modo que, não é possível distinguir de forma visível um único mínimo na distribuição salarial. Dentro dos países que operam de acordo com o sistema do Tipo I, estão Reino Unido, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Chipre, Espanha, Portugal e Países da Europa Central e Oriental, tais como República Checa, Bulgária, Estónia, Hungria, Lituânia,

Letónia, Polónia, Roménia e Eslovénia. Enquanto que, Áustria, Bélgica, Alemanha, Grécia, Itália e Países Nórdicos, tais como Finlândia, Dinamarca, Noruega, Suécia e Islândia, seguem o sistema do Tipo II. Ainda assim, embora seja possível classificar estes países num destes dois tipos de sistemas, na prática, a maioria dos países contém elementos de ambos os sistemas (Rycx e Kampelmann, 2012). Por exemplo, um país pode fixar salários mínimos para alguma categoria de trabalhadores a nível nacional através de um mínimo salarial nacional, enquanto que os mínimos para outras categorias de trabalhadores são renegociados a nível setorial ou regional. Em 21 países da UE, o salário mínimo é instituído de forma igual para as empresas públicas e privadas. Os valores do salário mínimo desses países no ano de 2020, em euros e paridades de poder de compra (PPC), estão representados na tabela 1.

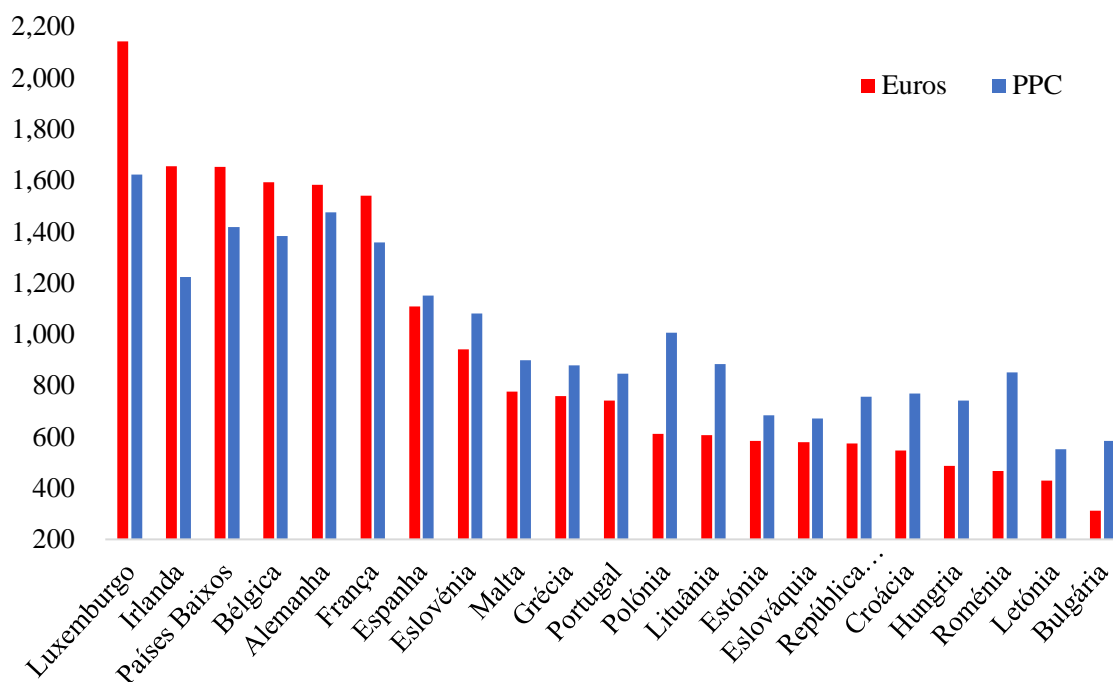
Tabela 1 – Salário Mínimo nos países da UE em Euros e PPC, 1º Semestre – 2020.

Países	Euros	PPC
Luxemburgo	2 141,99	1 623,01
Irlanda	1 656,20	1 222,89
Países Baixos	1 653,60	1 417,54
Bélgica	1 593,81	1 384,12
Alemanha	1 584,00	1 475,64
França	1 539,42	1 356,96
Espanha	1 108,33	1 151,02
Eslovénia	940,58	1 081,53
Malta	777,1	897,47
Grécia	758,33	878,68
Portugal	740,83	845,97
Polónia	610,79	1 006,82
Lituânia	607	884,86
Estónia	584	684,45
Eslováquia	580	671,49
República Checa	574,62	757,34
Croácia	546,07	769,57
Hungria	487,1	740,96
Roménia	466,23	850,6
Letónia	430	552,37
Bulgária	311,89	584,76

Fonte: Dados obtidos do PORDATA. [consultados a 14/06/2021]

Nota: Países ordenados por ordem decrescente do valor do salário mínimo, em Euros. A Dinamarca, Itália, Áustria, Chipre, Finlândia e Suécia são excluídos da recolha de dados por não terem salários mínimos obrigatórios nacionais.

Figura 1 – Salário Mínimo nos países da UE em Euros e PPC, 1º Semestre – 2020.



Fonte: Dados obtidos do PORDATA. [consultados a 14/06/2021]

Nota: Países ordenados por ordem decrescente do valor do salário mínimo, em Euros. A Dinamarca, Itália, Áustria, Chipre, Finlândia e Suécia são excluídos da recolha de dados por não terem salários mínimos obrigatórios nacionais.

É possível observar uma elevada heterogeneidade nos valores entre países (Figura 1). O valor do salário mínimo no Luxemburgo era de 2141,99€, enquanto que na Bulgária era de apenas 311,89€. Porém, observando o salário mínimo em PPC, verifica-se uma maior homogeneidade entre países e as diferenças salariais diminuem substancialmente, como é o caso do salário mínimo da Polónia e Roménia que aumentou significativamente, quando convertido de euros para PPC. Nos países com maior paridade de poder de compra, estão Luxemburgo, Alemanha, Países Baixos, e Bélgica. De entre os países com menor paridade de poder de compra, encontram-se Letónia, Bulgária, Estónia e Eslováquia.

O desvio entre o país com o salário mínimo mais elevado, Luxemburgo, e o país com o salário mínimo mais baixo, Bulgária é de 1830,10€, enquanto que, quando convertido em PPC, passou a ser de 1038,25€. A disparidade salarial nos dois países comprimiu de forma considerável, uma diminuição de 791,85€.

Em 2020, o Governo português aumentou o SMN para 635€ mensais. No entanto, o salário no nosso país é calculado com base em 14 pagamentos anuais, considerando os subsídios de férias e Natal, ao invés de 12. Sendo assim, ao considerar-se os 14 salários de

635€, o valor médio mensal tem um ligeiro aumento, alcançando os 740,83€ mensais. Ainda assim e independentemente da referência usada, Portugal continua a ser dos países com o salário mínimo mais baixo dentro da União Europeia e da Zona Euro. Pode verificar-se que, usando os valores em PPC, o salário mínimo do Luxemburgo é quase o dobro do salário mínimo português. Os aumentos do SMN que se têm verificado nos últimos anos são sinal de prosperidade, mas não alteram a posição relativa de Portugal, uma vez que a posição relativa dos outros países não tem sofrido muitas alterações ordinais (GEP/MTSS, 2019).

2.4. Salário mínimo e a distribuição salarial

O efeito das variações do SMN nos salários depende não apenas da variação em si, mas também da posição relativa do SMN na distribuição salarial (Carneiro *et al*, 2011). Uma forma de quantificar o efeito de um aumento do salário mínimo sobre a distribuição salarial é através de um indicador designado por índice de Kaitz, que relaciona o salário mínimo com a média ou mediana da distribuição salarial dos trabalhadores a tempo completo. Quanto mais próximo o índice estiver da unidade, maior será o impacto de um aumento do salário mínimo sobre os salários do grupo considerado (GEP/MTSS, 2019). Porém, é importante ter em conta que este constitui um indicador altamente questionável, uma vez que os países adotam diferentes metodologias na medição dos salários medianos (ILO, 2016).

O Índice de Kaitz, calculado com base no salário médio e no salário mediano, para alguns países da OCDE, desde o ano de 2011 até 2018, é apresentado na tabela 2.

Tabela 2 – Índice de Kaitz – Proporção do salário mínimo no salário médio e mediano – para alguns países da OCDE, 2011 – 2018.

Países		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Espanha	Média	0,32	0,32	0,32	0,31	0,31	0,38	0,34	0,35
	Mediana	0,38	0,38	0,38	0,37	0,37	0,38	0,4	0,41
Grécia	Média	0,36	0,3	0,31	0,32	0,33	0,33	0,33	0,32
	Mediana	0,52	0,41	0,43	0,44	0,45	0,45	0,45	0,44
República Checa	Média	0,31	0,31	0,31	0,32	0,33	0,34	0,35	0,36
	Mediana	0,37	0,36	0,37	0,37	0,39	0,4	0,41	0,42
Estónia	Média	0,33	0,32	0,33	0,34	0,35	0,36	0,37	0,37
	Mediana	0,39	0,38	0,39	0,4	0,41	0,42	0,43	0,43
Irlanda	Média	0,37	0,38	0,37	0,34	0,33	0,35	0,35	0,36
	Mediana	0,43	0,45	0,45	0,4	0,39	0,42	0,42	0,42
Hungria	Média	0,36	0,4	0,4	0,4	0,4	0,39	0,4	0,39
	Mediana	0,49	0,54	0,54	0,54	0,53	0,51	0,53	0,52
Letónia	Média	0,41	0,39	0,37	0,39	0,42	0,41	0,39	0,4
	Mediana	0,51	0,49	0,47	0,49	0,52	0,51	0,48	0,51
Reino Unido	Média	0,38	0,39	0,39	0,4	0,41	0,44	0,44	0,45
	Mediana	0,47	0,47	0,47	0,48	0,49	0,53	0,54	0,54
Roménia	Média	0,33	0,33	0,35	0,38	0,4	0,41	0,44	0,43
	Mediana	0,45	0,45	0,48	0,51	0,55	0,56	0,6	0,58
Países Baixos	Média	0,4	0,4	0,4	0,39	0,39	0,39	0,39	0,39
	Mediana	0,47	0,47	0,47	0,46	0,46	0,47	0,47	0,47
Portugal	Média	0,36	0,36	0,36	0,39	0,4	0,42	0,43	0,43
	Mediana	0,53	0,52	0,52	0,55	0,56	0,59	0,6	0,61
Bélgica	Média	0,42	0,41	0,41	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4
	Mediana	0,51	0,48	0,49	0,47	0,46	0,47	0,48	0,47
Lituânia	Média	0,39	0,38	0,44	0,41	0,42	0,45	0,43	0,41
	Mediana	0,48	0,48	0,56	0,51	0,52	0,56	0,54	0,51
Polónia	Média	0,37	0,39	0,4	0,41	0,41	0,43	0,44	0,42
	Mediana	0,45	0,48	0,5	0,51	0,51	0,53	0,54	0,51
Luxemburgo	Média	0,47	0,46	0,45	0,45	0,45	0,44	0,45	0,44
	Mediana	0,56	0,56	0,55	0,55	0,55	0,54	0,55	0,54
Eslovénia	Média	0,49	0,5	0,52	0,49	0,49	0,48	0,48	0,49
	Mediana	0,61	0,62	0,64	0,6	0,6	0,59	0,58	0,59
França	Média	0,5	0,51	0,51	0,51	0,5	0,5	0,5	0,5
	Mediana	0,62	0,63	0,63	0,63	0,62	0,62	0,62	0,62

Fonte: Dados obtidos da OCDE. [consultado a 21/06/2021]

É possível observar que Portugal apresenta valores índice de Kaitz muito elevados, quando comparados com os dos outros países. Desde 2011 até 2014, o índice de Kaitz permaneceu inalterado, em grande parte devido ao congelamento do SMN durante aquele período. No ano 2018, o índice de Kaitz já apresentava valores substancialmente maiores, (0,43) e (0,61), calculado pela proporção do salário mínimo no salário médio e mediano, respetivamente. Dentro dos países da OCDE, quando o índice equivale ao rácio entre o salário mínimo e o salário médio, apenas o Reino Unido (0,45), o Luxemburgo (0,44), a Eslovénia (0,49), e a França (0,50) tiveram valores superiores. Por sua vez, quando o cálculo do índice é feito tendo em conta o salário mediano, Portugal é o país que apresenta o segundo índice de Kaitz mais elevado, ficando atrás apenas da França (0,62). Isto deve-se, não ao facto de a RMMG ser demasiado elevada pois tal não se verifica, como é possível comprovar pela figura 1, Portugal tem um dos SMN mais baixos da UE, mas sim por existir uma elevada concentração de trabalhadores na aba inferior da distribuição salarial, que posiciona o salário mediano num nível relativamente baixo e muito inferior ao salário médio (GEP/MTSS, 2019). Em 2018, a proporção de trabalhadores com remuneração igual ao SMN era de 22,4%, valor muito superior à média da União Europeia, que nesse ano rondava os 7%.

O índice de Kaitz também pode ser utilizado para perceber o potencial de desemprego do SMN, isto é, compreender os aumentos do SMN que terão mais propensão a criar desemprego. O pressuposto aqui assente é de que a produtividade dos trabalhadores se distribui em torno de um valor médio/mediano, existindo trabalhadores que produzem mais e outros que produzem menos que esse valor. Um salário mínimo demasiado próximo do salário médio/mediano, que, por consequência, equivale a um índice de Kaitz mais próximo da unidade, leva-nos à conclusão de que o salário mínimo é demasiado elevado para os níveis de produtividade que o país apresenta. Por sua vez, muitos trabalhadores que produzem abaixo do salário médio/mediano poderão não ter uma produtividade suficiente grande que justifique aos empregadores pagar-lhes o SMN em troca do seu trabalho. Assim, a possibilidade de os trabalhadores que auferem o SMN serem despedidos e de indivíduos que estejam em situação de desemprego não serem contratados torna-se maior (Pinto, 2018).

Capítulo 3 – Evolução do Salário Mínimo em Portugal durante o período de 2011 a 2018

Neste capítulo, é apresentada a evolução do salário mínimo nacional durante o período de 2011 a 2018, uma vez que os dados que iremos analisar (ver capítulo 4 e seguintes) se reportam a estes dois anos.

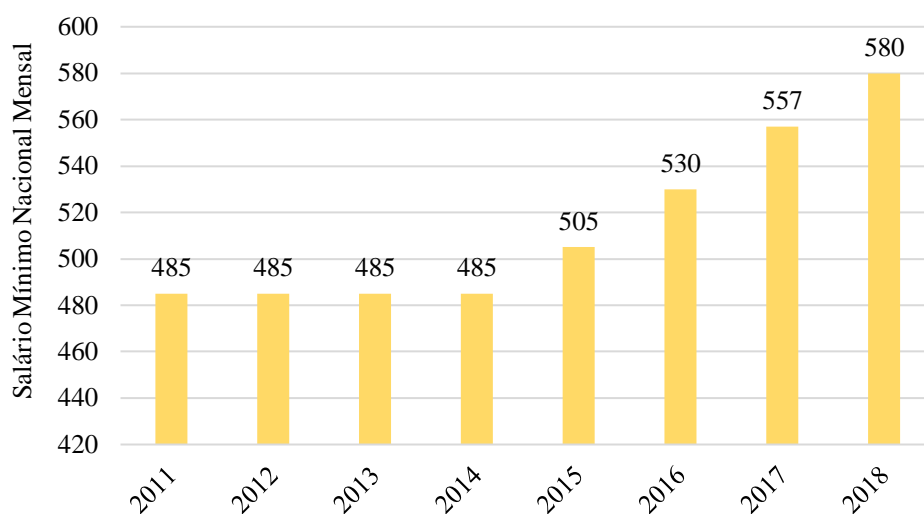
3.1. Evolução nominal e real do salário mínimo

A evolução do salário mínimo nacional em Portugal no período de 2011 a 2018, em termos nominais, é apresentada na figura 2. No ano de 2011, o salário mínimo nacional aumentou para 485€, aumento nominal percentual de 2,1% relativamente ao valor de 475€ estipulado no ano anterior. No período que se seguiu, até 2014, o SMN não teve atualizações nominais e manteve-se congelado neste valor. O congelamento do SMN foi uma política governamental enquadrada no programa de assistência financeira acordado com a Comissão Europeia, o Banco Central Europeu e o Fundo Monetário Internacional e deveu-se ao crescimento muito acelerado do desemprego, ocorrido nos anos anteriores. A taxa de desemprego aumentou de 7,6% em 2008, valor já bastante elevado para os padrões da altura (Pinto, 2018), para mais do dobro quatro anos depois, quando atingiu 15,5% em 2012.

Em outubro de 2014, o SMN foi aumentado de 485€ para 505€, 1,2% em termos nominais, e permaneceria neste valor ao longo do ano de 2015. Já no ano de 2016, o SMN subiu para 530€, com um correspondente aumento nominal de 5%. Um ano depois, ocorreu um novo aumento do SMN, desta vez para os 557€, aumentando em cerca de 5,1% em termos nominais. Em 2018, o salário mínimo é fixado nos 580€, o que equivale a um aumento de 3,4%, relativamente ao ano anterior (GEP/MTSS, 2019).

Assim, no período compreendido entre 2011 e 2018, o SMN verificou um aumento de 95€, o que se traduziu numa valorização nominal acima dos 19%.

Figura 2 – Evolução do SMN mensal em Portugal Continental, 2011 – 2018.

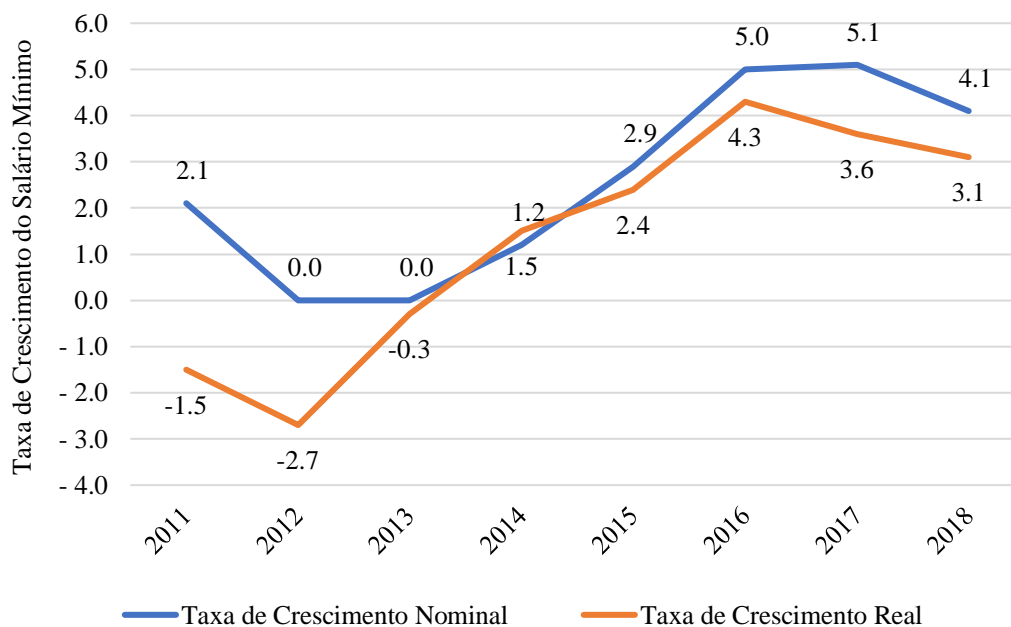


Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal, consultados no Boletim Estatístico – fevereiro de 2021.

Nota: O aumento do SMN de 485€ para 505€ ocorreu a outubro de 2014. O valor do SMN de 505€ vigorou desde esse mês até ao fim do ano de 2015.

A variação real do salário mínimo neste período, representada na figura 3, é menos expressiva e não assume um comportamento constante.

Figura 3 – Evolução nominal e real do SMN mensal em Portugal Continental, 2011 – 2018.



Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal, consultados no Boletim Estatístico – fevereiro de 2021.

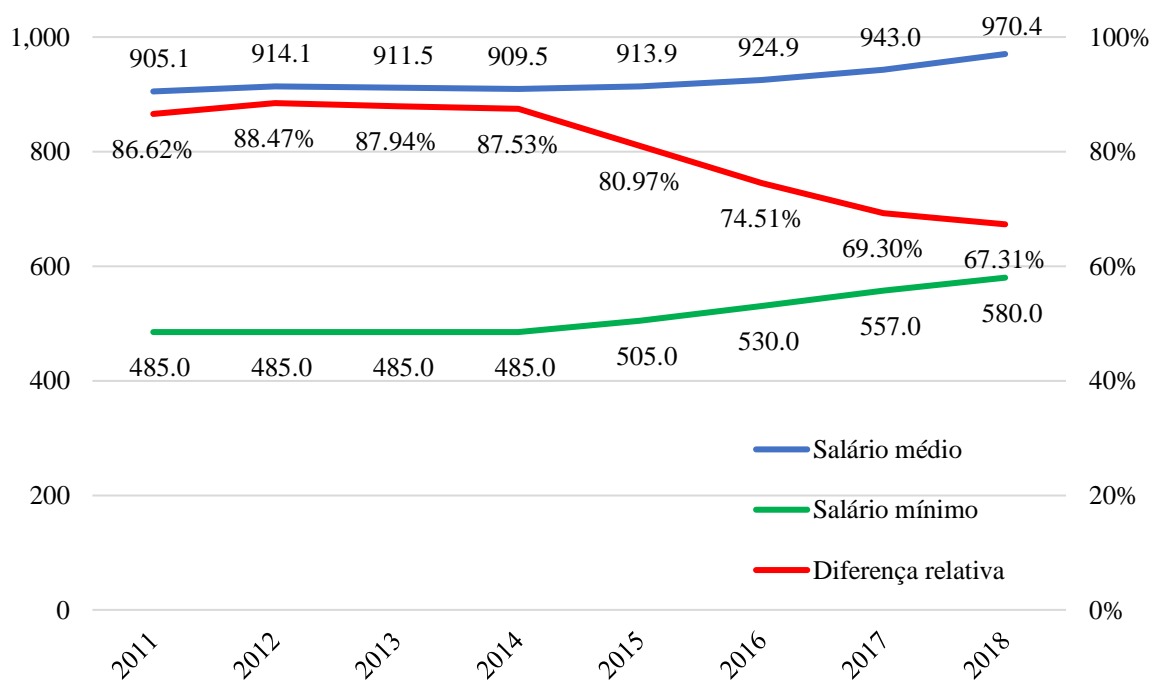
Nota: O aumento do SMN de 485€ para 505€ ocorreu a outubro de 2014. O valor do SMN de 505€ vigorou desde esse mês até ao fim do ano de 2015.

No período ocorrido entre 2011 e 2014, o SMN não foi atualizado, o que provocou uma desvalorização real do seu valor, com perdas de poder de compra, na ordem dos 1,5% em 2011, dos 2,7% em 2012 e dos 0,3% em 2013. No segundo semestre de 2014, o salário mínimo foi aumentado para 505€ e presenciou uma subida de 1,5% em termos reais, contrariando a tendência verificada nos últimos anos. O aumento do SMN para 530€ ocorrido no ano de 2016, provocou um acréscimo real de 4,3%. No ano seguinte, o aumento do SMN para 557€ provocaria uma valorização real igual a 3,6%. Para o ano de 2018, o salário mínimo foi fixado nos 580€, aumentando em cerca de 3,1% em termos reais.

3.2. Evolução do salário mínimo em comparação com o salário médio

A evolução do salário mínimo mensal e do salário médio mensal durante o período 2011 e 2018 está representada na figura 4.

Figura 4 – Evolução do SMN mensal, salário médio mensal e diferença relativa entre o salário médio e o SMN em Portugal Continental, 2011 – 2018.



Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal, consultados no Boletim Estatístico – fevereiro de 2021.

Nota: O aumento do SMN de 485€ para 505€ ocorreu a outubro de 2014. O valor do SMN de 505€ vigorou desde esse mês até ao fim do ano de 2015.

De 2011 a 2018, o salário médio cresceu dos 905,1€ para os 970,4€, o que equivale a um crescimento real de 65,3€ e uma valorização nominal de apenas 7,21%, e o salário mínimo experienciou um crescimento de 95€ e um aumento de 19,59%, em termos nominais.

É possível constatar que esta diferença de ordem de grandezas manifesta-se na evolução da diferença relativa entre os dois salários. A partir do ano de 2015, os progressivos aumentos do SMN fizeram com que a diferença relativa entre os dois diminuísse substancialmente, de 87,53% em 2014 para 67,31% em 2018, uma diminuição de 20,22 pontos percentuais. Isto deve-se ao facto de o salário médio ter falhado em acompanhar os aumentos do salário mínimo.

Importa aferir a evolução do peso relativo dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo abrangidos pelo SMN. De acordo com os dados fornecidos pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP/MTSS), comparando outubro de 2018 com o mês homólogo de 2011, verificou-se que a atualização do SMN realizada durante este período fez aumentar a proporção de trabalhadores abrangidos por esta remuneração em 10,8 p.p. (de 11,3% para 22,1%). Este crescimento progressivo fez-se sentir não só nos indivíduos que, em períodos anteriores, já auferiam o SMN, porém também nas pessoas com remunerações baixas, mas que ainda assim tinham um salário superior ao mínimo.

Consequentemente, à medida que o SMN é aumentado, cada vez mais este se aproxima do salário médio nacional e a percentagem de pessoas que recebem o salário mínimo será cada vez maior. Isto acontece porque os empregadores têm um determinado orçamento destinado aos salários dos seus empregados e, uma vez que terão de subir as remunerações dos que estão na base, por imposição legal, não aumentam ou aumentam menos os que estão nos patamares acima (Tiago, 2017).

Capítulo 4 – Dados e Metodologia

Esta análise do salário mínimo consistirá, num primeiro momento, na análise das características dos trabalhadores que em 2011 e 2018 tinham uma remuneração equivalente ao salário mínimo. De seguida, iremos analisar quais os fatores que determinam que um trabalhador que auferia o salário mínimo em 2011 continue a auferi-lo em 2018.

4.1. Dados

O trabalho empírico assenta na utilização de micro-dados anónimos proveniente dos Quadros de Pessoal disponibilizados pelo GEP/MTSS. O Quadro de Pessoal é um instrumento administrativo que tem como suporte a Lei nº35/2004 de 29 de julho e a Portaria nº785/2000 de 19 de setembro. A obrigatoriedade de entrega do Quadro de Pessoal abrange as pessoas coletivas e entidades equiparadas e as pessoas singulares, com trabalhadores ao seu serviço. O tratamento estatístico dos dados é feito em torno das unidades estatísticas – empresa, estabelecimento (unidade local) e trabalhador (pessoa ao serviço no período de referência). Esta fonte de informação tem como principal objetivo a disponibilização de dados para o país ou por região, sobre a estrutura empresarial, o emprego, a duração do trabalho, as remunerações e a regulamentação coletiva do trabalho. A informação produzida resulta do cruzamento das variáveis caracterizadoras dos trabalhadores e das entidades declarantes, empresas e estabelecimentos. A utilização desta base de dados é permitida para fins de investigação devido ao protocolo estabelecido entre o ministério supramencionado e as universidades portuguesas.

Os dados utilizados incluem todos os trabalhadores por conta de outrem, com contribuições para o regime geral da segurança social, com contrato de trabalho de 40 horas semanais a termo certo ou sem termo, abrangendo o período de 2011 e de 2018. Foram excluídos todos os trabalhadores que no ano de 2011 ganhavam uma remuneração inferior ao salário mínimo praticado nesse ano e aqueles que pertenciam ao setor das atividades das famílias empregadoras de pessoal doméstico e atividades de produção das famílias para uso próprio, com Código de Atividade Económica (CAE) T.

A base de dados é composta por dois tipos de variáveis: variáveis com informação relativa aos trabalhadores, tais como idade, sexo, habilitações profissionais e situação profissional, e variáveis com informação relativa às entidades empregadoras, como por exemplo, o setor de atividade, região e a dimensão da empresa.

A análise irá reportar-se, exclusivamente, ao território do Continente, tendo sido excluídas as regiões autónomas da Madeira e dos Açores, uma vez que os valores da RMMG são superiores aos que se aplicam no resto do país. No ano de 2011, o salário mínimo verificado nas regiões da Madeira e dos Açores era de 494,7€ e de 509,75€, respetivamente.

4.2. Metodologia

Os dados foram analisados através do software *IBM Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) Statistics*.

Em primeiro, irá ser feita uma análise da distribuição do salário mínimo em 2011, valor igual a 485€, tendo em conta os dois tipos de variáveis. Assim, este passo servirá para caracterizar sociodemograficamente os trabalhadores remunerados pelo salário mínimo no início do período temporal.

De seguida, vai ser feita novamente a caracterização sociodemográfica dos trabalhadores abrangidos pelo SMN, desta vez para o ano de 2018. Este segundo passo serve para perceber se o perfil dos trabalhadores remunerados pelo SMN se alterou ao longo do período em análise.

Numa próxima fase, recorrendo à construção de modelos de regressão, serão analisados os fatores que influenciam a probabilidade de um trabalhador auferir o salário mínimo, considerando a informação relativa a 2011 e 2018, incluindo em 2018 a informação relativa aos trabalhadores terem ou não auferido o salário mínimo em 2011.

Por último, iremos identificar os trabalhadores abrangidos na análise que, caso tenham evoluído na estrutura salarial, vamos identificar qual o seu posicionamento na estrutura salarial através da divisão da distribuição salarial por percentis. Após fazer a divisão por escalão de remuneração, será determinada a variação da remuneração relativa, calculada pela remuneração do indivíduo e o valor do salário mínimo em 2018, 580€.

Capítulo 5 – Caracterização Sociodemográfica dos Trabalhadores Abrangidos pelo Salário Mínimo Nacional em 2011 e 2018

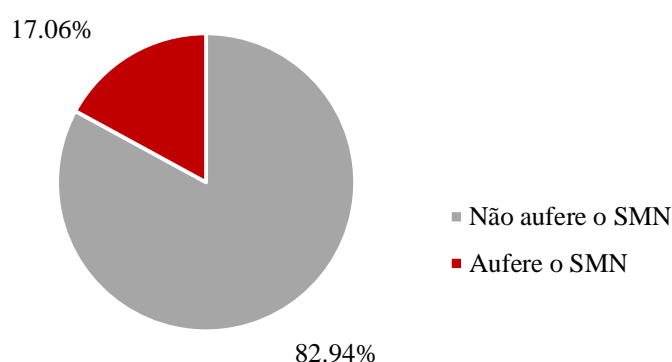
5.1. Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores abrangidos pelo SMN em 2011

A partir da informação fornecida contida na base de dados recolhida através dos Quadros de Pessoal, tendo como referência o ano de 2011, apresenta-se uma caracterização sociodemográfica dos trabalhadores com remuneração declarada abrangidos pelo SMN. Esta caracterização parte de uma análise comparada da distribuição dos trabalhadores tendo em conta as variáveis com informação relativa aos trabalhadores e as variáveis com informação relativa às entidades empregadoras.

Uma vez que a base de dados contem apenas TCO, não será realizada a caracterização dos trabalhadores tendo em conta a sua situação profissional.

A figura 5 apresenta a proporção dos trabalhadores que auferem o SMN, em 2011, no total dos indivíduos que constituem a nossa amostra. Esta é composta por 1.627.871 indivíduos, dos quais 277.765 auferem o salário mínimo (485€) e 1.350.106 têm uma remuneração superior a este valor, o que corresponde a uma percentagem de 17,06% e 82,94%, respetivamente.

Figura 5 – Proporção dos trabalhadores que auferem o SMN em Portugal Continental, 2011.



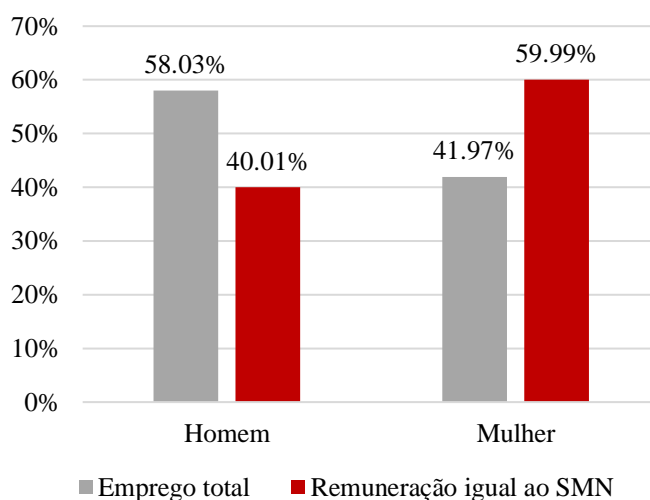
Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

5.1.1. Informação relativa aos trabalhadores

5.1.1.1. Sexo

Dentro da amostra em análise e como descrito na figura 6, 944.683 indivíduos são do sexo masculino e 683.188 são do sexo feminino, respetivamente 58,03% e 41,97% da amostra.

Figura 6 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental por sexo, 2011.



Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

Procedendo a uma repartição da incidência do salário mínimo por sexo, dos 277.765 trabalhadores a auferir o salário mínimo, 166.638 são do sexo feminino enquanto que 111.127 são do sexo masculino, 59,99% e 40,01% respetivamente.

É importante salientar que a distribuição por sexo mostra que as mulheres estão sobre representadas no escalão de remuneração correspondente ao SMN, na medida em que, representam cerca de 42% no total do emprego, e, em contrapartida, representam quase 60% do segmento de trabalhadores abrangidos pelo SMN.

5.1.1.2. Nacionalidade

A tabela 3 revela que a amostra em análise é maioritariamente constituída por indivíduos de nacionalidade portuguesa, 1.550.637 trabalhadores, o que corresponde a uma proporção igual a 95,26%. As outras duas nacionalidades com maior representação no

emprego total, embora com uma proporção muito mais baixa, são o Brasil, 1,40%, e a Ucrânia, 0,71%, o que equivale a 22.861 e 11.599 indivíduos, respetivamente.

Tabela 3 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental por nacionalidade, 2011.

Nacionalidade	Emprego Total	Remuneração igual ao SMN
Angola	0,24%	0,29%
Brasil	1,40%	2,81%
China	0,21%	0,87%
Cabo Verde	0,34%	0,62%
França	0,11%	0,07%
Guiné-Bissau	0,10%	0,18%
Moldávia	0,19%	0,30%
Portugal	95,26%	91,33%
Roménia	0,34%	0,71%
Ucrânia	0,71%	1,09%

Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

Nota: Países com representação no emprego total inferior a 0,10% foram excluídos da análise.

Exceto o caso da França e de Portugal, todos os outros países estão sobre representados no escalão de remuneração igual ao SMN, visto que o peso que têm na população que aufero o SMN é superior ao peso que possuem no emprego total. Destacam-se os países do Brasil, da China e da Roménia em que a proporção no escalão de remuneração igual ao SMN é superior ao dobro da proporção no emprego total.

Constata-se que o SMN abrange relativamente mais os trabalhadores estrangeiros do que os portugueses, apesar de Portugal ter poucos trabalhadores estrangeiros, menos de 5% da totalidade dos trabalhadores.

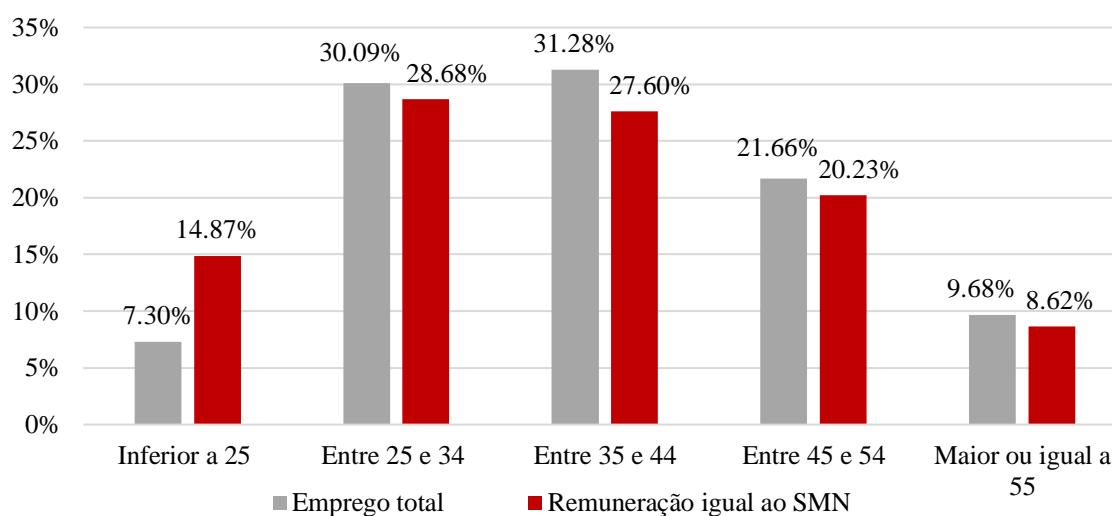
5.1.1.3. Escalão etário

Da base de dados composta por 1.627.871 elementos excluem-se 1.245 trabalhadores, devido a não possuírem informação sobre a sua idade. Assim sendo, a análise

baseia-se em 1.626.626 indivíduos, sendo que a idade mínima verificada foi igual ou inferior a 18 e a idade máxima igual ou superior a 68 anos.

Os indivíduos são agrupados em cinco escalões etários: trabalhadores com idade inferior a 25 anos, trabalhadores com idade maior ou igual a 25 e inferior a 34 anos, trabalhadores com idade entre os 35 e os 44 anos e, por fim, trabalhadores com idade igual ou superior aos 55 anos.

Figura 7 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental por escalão etário, 2011.



Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

Quando a análise é feita por escalão de idades (Figura 7), a incidência do salário mínimo torna-se particularmente acentuada para o grupo dos trabalhadores com idade inferior a 25 anos. Embora este grupo etário represente apenas 7,30% do emprego total, representa 14,87% dos que auferem o SMN. A partir desta observação, podemos concluir que os trabalhadores remunerados pelo SMN tendencialmente são mais jovens,

Os grupos etários 25-34 e 35-44 são os que representam um maior peso dentro dos trabalhadores que auferem o SMN, contudo também são aqueles que têm maior representação no emprego total.

5.1.1.4. Habilitações profissionais

Em relação às habilitações profissionais, como é possível observar na tabela 4, são os trabalhadores com nível de escolaridade inferior ao 1º ciclo do ensino básico e os que

apenas completaram o ensino básico, os que estão mais sobre representados no universo de trabalhadores abrangidos pelo SMN, com uma cotação de 1,52% relativamente à representação de 0,80% no emprego total, e uma proporção de 77,76% em comparação à proporção de 63,42% na totalidade do emprego, respetivamente.

Os indivíduos que completaram o ensino secundário surgem em segundo lugar no universo do escalão de remuneração igual ao SMN, com 17,78% dos trabalhadores a auferirem este salário. 0,3% dos trabalhadores têm escolaridade equivalente ao ensino pós-secundário, não superior ao nível IV, que corresponde ao ensino secundário obtido por percursos de dupla certificação, onde se inclui o ensino profissional, ou ensino secundário vocacionado para prosseguimento de estudos de nível superior acrescido de estágio profissional com uma duração mínima de seis meses (Portaria nº 782/2009 de 23 de julho).

Tabela 4 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental segundo as habilitações profissionais, 2011.

Nível de Escolaridade	Emprego total	Remuneração igual ao SMN
Inferior ao 1º ciclo do ensino básico	0,80%	1,52%
Ensino básico	63,42%	77,76%
Ensino secundário	22,35%	17,78%
Ensino pós-secundário, não superior ao nível IV	0,39%	0,30%
Bacharelato	1,68%	0,43%
Licenciatura	10,48%	2,12%
Mestrado	0,77%	0,10%
Doutoramento	0,11%	0,03%

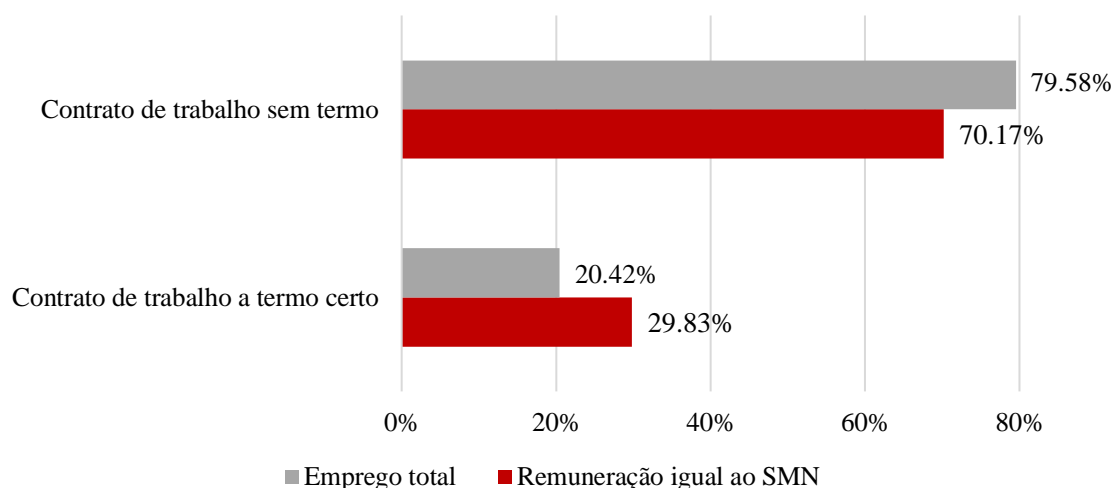
Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

Em sentido inverso, os trabalhadores com escolaridade de nível superior aparecem com menor incidência e estão sub-representados no escalão de remuneração correspondente ao SMN. Dos trabalhadores que auferem o salário mínimo, 0,43% têm o bacharelato, 2,12% são licenciados, 0,1% possuem mestrado e 0,03% são doutorados. Conclui-se, assim, que o salário mínimo afeta principalmente trabalhadores com habilitações mais baixas.

5.1.1.5. Tipo de contrato

No que concerne ao tipo de contrato dos trabalhadores (Figura 8), o emprego total distribuiu-se por 70,17% dos indivíduos com contrato de trabalho sem termo e 29,83% com contrato de trabalho a termo certo.

Figura 8 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental segundo o tipo de contrato de trabalho, 2011.



Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

Há uma sobre representação no tipo de contrato de trabalho a termo certo, uma vez que os trabalhadores com este tipo de contrato representam 20,42% do emprego total e 29,83% do emprego no escalão equivalente ao SMN.

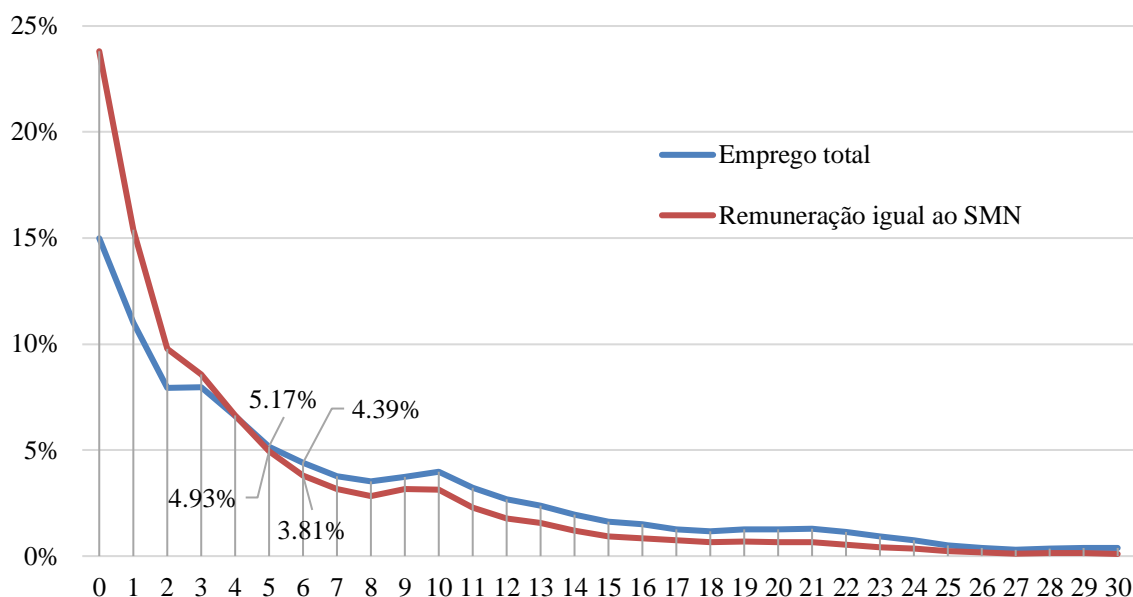
É possível concluir que os trabalhadores em análise têm na sua maioria contratos de trabalho sem termo, 82.863 trabalhadores num total de 277.765, ou seja, têm maior probabilidade de tornarem-se trabalhadores com remuneração equivalente ao salário mínimo permanentemente.

5.1.1.6. Antiguidade na empresa

Na figura 9 está caracterizada a incidência do SMN tendo em conta a antiguidade dos trabalhadores na empresa. Existe uma maior concentração, tanto no emprego total como no escalão de remuneração igual ao SMN, dos indivíduos com número de anos de trabalho inferior ou igual a 5. São os níveis de antiguidade correspondente aos 5 anos de trabalho e os inferiores, os que estão mais sobre representado no universo dos trabalhadores abrangidos

pelo SMN, ou seja, os trabalhadores que estão há menos tempo na empresa têm uma incidência do salário mínimo maior.

Figura 9 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental tendo em conta a antiguidade na empresa (anos de trabalho), 2011.



Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

Nota: Antiguidade superior a 30 anos foi excluída da análise por ter pouca relevância na amostra.

Após completar os 5 anos de trabalho na empresa, a situação inverte-se e a incidência do salário mínimo é substancialmente menor. Os níveis de antiguidade na empresa correspondente aos 6 anos de trabalho e superiores estão sub-representados no escalão equivalente ao SMN, com os trabalhadores com 6 anos de trabalho a representarem 3,81% face ao seu peso de 4,39% no emprego total.

5.1.2. Informação relativa às entidades empregadoras

5.1.2.1. Dimensão da empresa

A amostra subdivide-se em 11 escalões de dimensão da empresa (Tabela 5), que vai desde o 1 a 4 trabalhadores até 1000 ou mais trabalhadores. A maioria das empresas em análise é constituída por menos de 50 trabalhadores, mais precisamente, 56,35% do emprego total.

A incidência do salário mínimo verifica-se ser maior nas empresas compostas por menos de 20 trabalhadores. Os escalões de dimensão da empresa seguintes contrariam esta tendência, já que estão sub-representados no escalão de remuneração correspondente ao SMN.

Tabela 5 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental tendo em conta a dimensão da empresa (número de trabalhadores), 2011.

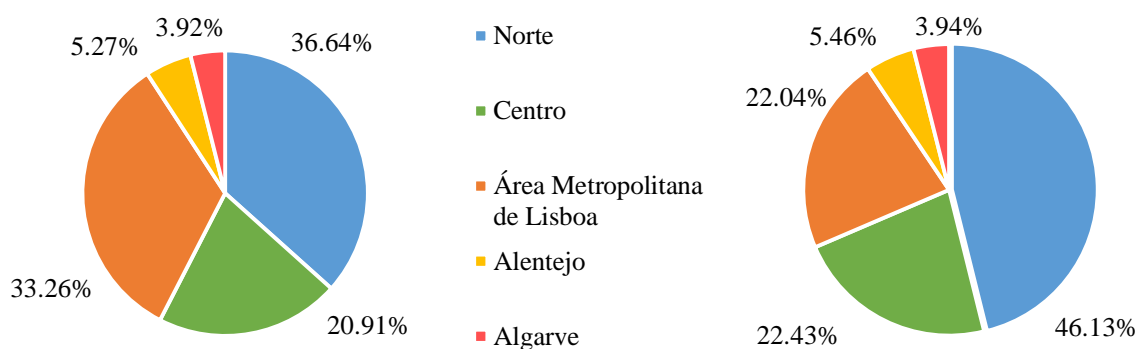
Escalão de dimensão da empresa	Emprego total	Remuneração igual ao SMN
1 a 4	13,48%	30,23%
5 a 9	13,37%	18,72%
10 a 19	13,18%	14,38%
20 a 49	16,32%	14,82%
50 a 99	10,38%	7,94%
100 a 149	5,19%	3,21%
150 a 199	3,56%	2,26%
200 a 249	2,39%	1,21%
250 a 499	6,67%	2,79%
500 a 999	4,89%	2,14%
1000 ou mais	10,57%	2,31%

Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

5.1.2.2. Região geográfica (NUT II)

A distribuição segundo as regiões geográficas (NUT II) está caracterizada na figura 10. Ordenando as regiões por ordem crescente de representação no emprego total, temos na parte esquerda da figura 10, a região Norte (36,64%), a Área Metropolitana de Lisboa (33,26%), a região Centro (20,91%), o Alentejo (5,27%) e a o Algarve surge por último (3,92%).

Figura 10 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental segundo as regiões geográficas (NUT II), 2011.



Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

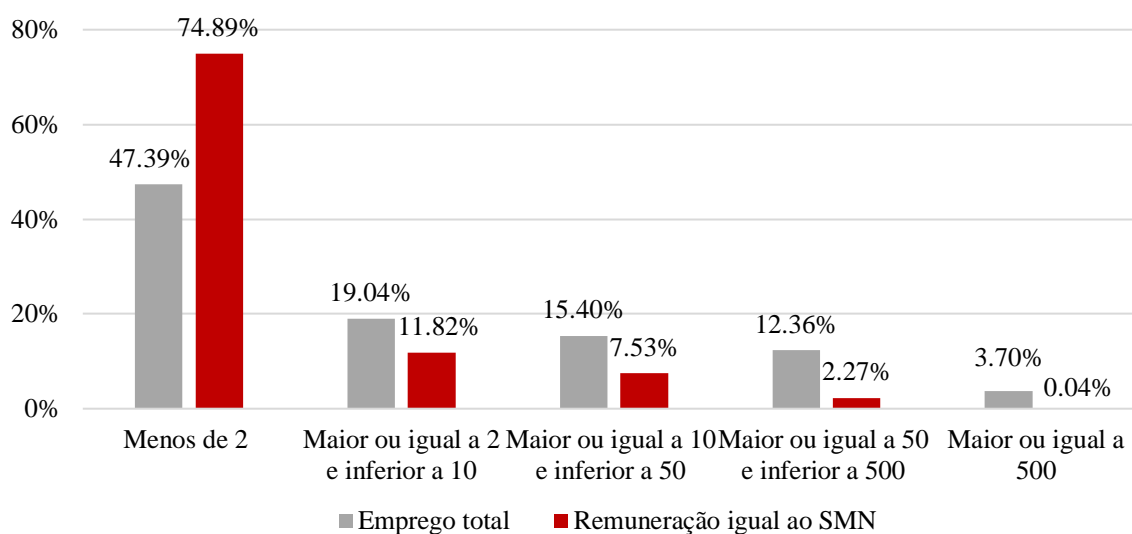
Fazendo uma repartição da incidência do salário mínimo segundo as regiões (NUTII), os trabalhadores com salário mínimo com remuneração equivalente ao SMN no ano de 2011 – parte direita da figura 10 - distribuem-se pelo Norte (46,13%), Centro (22,43%), Área Metropolitana de Lisboa (22,04%), Alentejo (5,46%) e Algarve (3,94%).

Salienta-se que as regiões Norte, Centro e Área Metropolitana de Lisboa estão sobre representadas no escalão de remuneração correspondente ao SMN, na medida em que têm uma maior representação no segmento de trabalhadores abrangidos pelo SMN do que no total do emprego.

5.1.2.3. Volume de negócios

Na figura 11 está representada a incidência do SMN segundo o volume de negócios da entidade empregadora.

Figura 11 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental segundo o volume de negócios da entidade empregadora (em milhões de euros), 2011.



Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

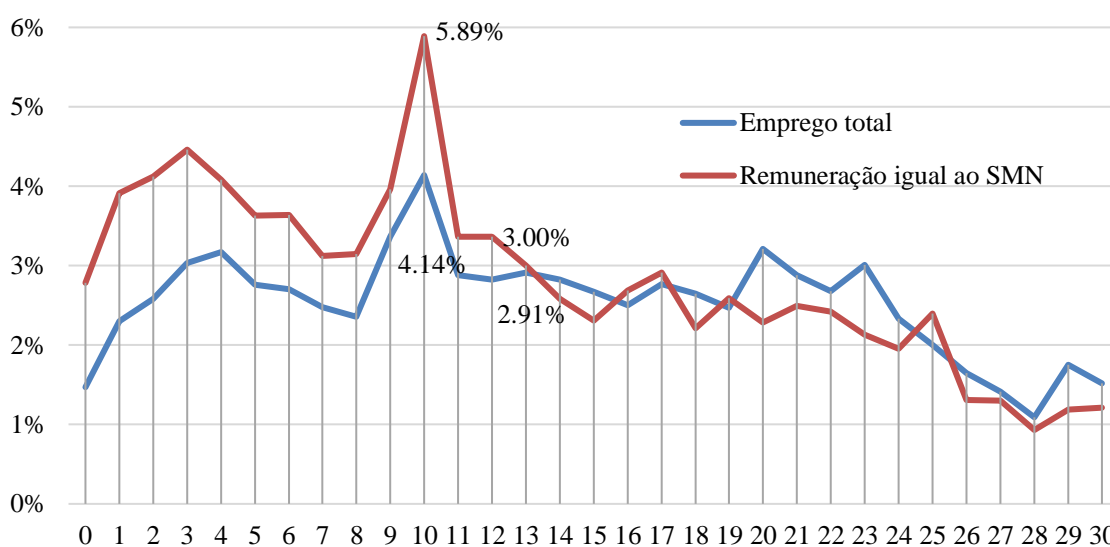
São as empresas com um menor volume de negócios que tendem a ter maior representação no emprego total e mais trabalhadores a ganhar o SMN. Frisando em especial, as empresas com um volume de negócios inferior a 2 milhões por estarem sobre representadas no universo dos trabalhadores abrangidos pelo SMN, uma vez que representam 47,39% do emprego total, ao passo que, têm um peso de 74,89% no escalão de remuneração equivalente ao SMN.

Entende-se por microempresas e pequenas e médias empresas, as empresas que empregam menos de 10 pessoas e cujo volume de negócios anual é inferior a 2 milhões de euros e as empresas que empregam menos de 250 pessoas e cujo volume de negócios é inferior a 50 milhões de euros, respetivamente (Decreto-Lei n.º 20-G/2020 de 14 de maio). A partir da tabela 5 e da figura 11, é possível observar que estes dois tipos de empresas representam mais de metade do universo dos trabalhadores abrangidos pelo SMN, por conseguinte, conclui-se que as empresas grandes recorrem menos ao salário mínimo do que as empresas mais pequenas e com um menor volume de negócios.

5.1.2.4. Antiguidade da empresa

A incidência do SMN de acordo com a antiguidade da empresa está representada na figura 12.

Figura 12 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental tendo em conta a antiguidade da empresa (anos), 2011.



Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

Nota: Antiguidade superior a 30 anos foi excluída da análise por ter pouca relevância na amostra.

As empresas constituídas num período mais recente, mais precisamente, as que foram criadas num período igual ou inferior a 13 anos, tendem a ter mais trabalhadores a receber o SMN, na medida em que, estão sobre representadas no escalão de remuneração correspondente ao SMN, ou seja, os indivíduos que trabalham nestas empresas têm uma maior representação no universo dos trabalhadores abrangidos pelo SMN, comparativamente à representação no emprego total.

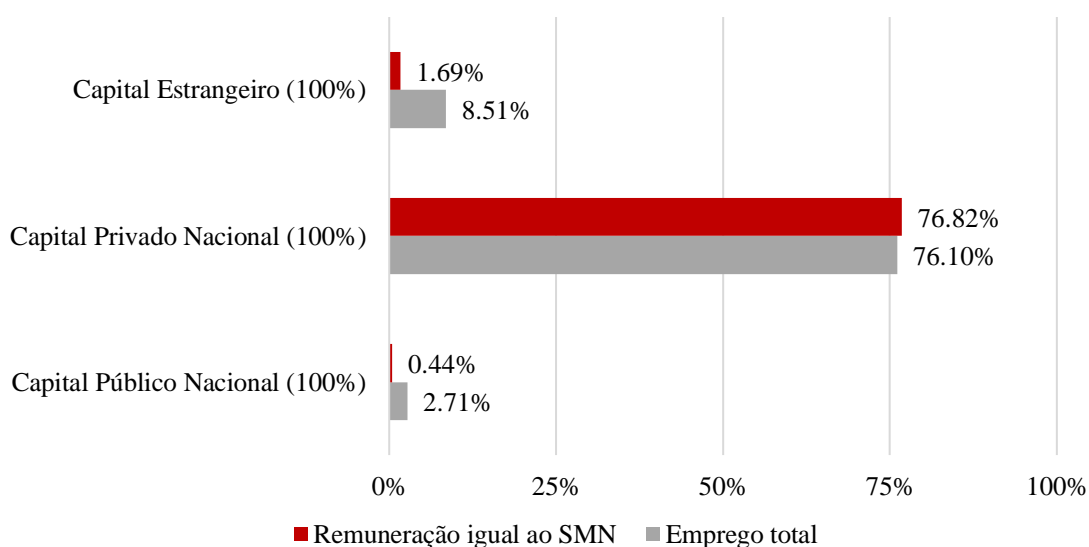
São as empresas com antiguidade igual a 10 anos onde a sobre representação assume valores maiores. Os trabalhadores destas empresas representam 5,89% do escalão de remuneração igual ao SMN e no emprego total apenas têm um peso de 4,14%.

A partir dos 10 anos de antiguidade, a tendência inverte-se e os anos seguintes já estão sub-representados no escalão equivalente ao SMN. Porém, ainda pode haver níveis de antiguidade seguintes, como é o caso de 16, 17, 19 e 25 anos, que estejam sobre representados, contudo, em menor escala.

5.1.2.5. Origem do capital

No que diz respeito à origem do capital da empresa, a incidência do SMN está representada na figura 13. Para a análise da amostra, consideraram-se três tipos de empresas: empresas com o capital 100% estrangeiro, empresas com o capital 100% privado nacional e empresas com o capital 100% público nacional.

Figura 13 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental tendo em conta a origem do capital da empresa, 2011.



Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

Nota: Foram excluídas da análise empresas com o capital a provenir de mais do que uma origem, como por exemplo, 95% capital privado nacional e 5% capital estrangeiro.

Constata-se que grande parte das empresas, mais rigorosamente, 76,10%, são empresas em que a totalidade do capital é de origem nacional privada. São também unicamente este tipo de empresas que estão sobre representadas no escalão de remuneração do SMN, a representarem 76,82% no conjunto dos trabalhadores que auferem este salário.

Os outros dois tipos de empresas surgem com muito menor peso no emprego total e estão sub-representadas no escalão de remuneração equivalente ao SMN. A maior disparidade entre as duas proporções ocorre nas empresas em que a totalidade do capital é de origem estrangeira, com uma diferença de 6,92 pontos percentuais. Depreende-se que as empresas de capital estrangeiro tendem a ter menos trabalhadores a receber o SMN do que as portuguesas.

5.1.2.6. Setor de atividade

Em termos sectoriais verifica-se uma enorme heterogeneidade na incidência do emprego remunerado ao nível do SMN (Tabela 6).

Os setores de atividades com maior incidência de trabalhadores com remuneração equivalente ao SMN são os setores das indústrias transformadoras, comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos e alojamento, restauração e similares, com uma proporção de 29,04%, 22,94% e 12,46%, respetivamente.

Por outro lado, os setores de atividades com menor incidência de trabalhadores abrangidos pelo SMN são os setores das atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais, eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio e indústrias extrativas, com uma proporção de 0,00%, 0,01% e 0,20%, respetivamente.

Os setores que estão mais sobre representados no universo dos trabalhadores abrangidos pelo SMN são os setores designados por outras atividades de serviços, Atividades imobiliárias, embora menos representativo, alojamento, restauração e similares, indústrias transformadoras e agricultura, produção animal, caça floresta e pesca.

Tabela 6 – Distribuição do emprego total e do escalão de remuneração igual ao SMN em Portugal Continental por setor de atividade (Código de Atividade Económica (CAE) Rev. 3), 2011.

Setor de Atividade (CAE Rev. 3)	Emprego total	Remuneração igual ao SMN
A – Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	1,79%	3,06%
B – Indústrias extrativas	0,45%	0,20%
C – Indústrias transformadoras	27,11%	29,04%
D – Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,07%	0,01%
E – Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento gestão de resíduos e poluição	0,88%	0,86%
F – Construção	9,72%	8,37%
G – Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos	23,51%	22,94%
H – Transportes e armazenagem	4,98%	1,76%
I – Alojamento, restauração e similares	8,33%	12,46%
J – Atividades de informação e de comunicação	2,32%	0,63%
K – Atividades financeiras e de seguros	0,61%	0,23%
L – Atividades imobiliárias	0,78%	1,01%
M – Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	4,15%	2,03%
N – Atividades administrativas e dos serviços de apoio	4,72%	4,46%
O – Administração pública e defesa, segurança social obrigatória	0,43%	0,35%
P – Educação	1,03%	0,77%
Q – Atividades de saúde humana e apoio social	6,10%	6,39%
R – Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,71%	0,71%
S – Outras atividades de serviços	2,33%	5,17%
U – Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0,0%	0,0%

Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

5.1.3. Perfil dos trabalhadores abrangidos pelo SMN em 2011

As estatísticas descritivas apresentadas anteriormente permitem-nos identificar o tipo de trabalhador abrangido pelo SMN no ano de 2011. Posto isto, os grupos de trabalhadores que mais auferem o SMN são as mulheres, os estrangeiros, os jovens, os indivíduos menos qualificados, com nível de escolaridade inferior ao ensino secundário, as pessoas com contrato de trabalho a termo certo e aqueles com menor antiguidade na empresa.

Quando a análise é feita tendo em conta as características das entidades empregadoras, a cobertura do salário mínimo também está longe de ser homogénea. Desta forma, a incidência do SMN tende a ser maior nas empresas com menor dimensão, localizadas nas regiões do Norte, Centro e Alentejo, com um volume de negócios inferior a 2 milhões de euros, com uma idade mais reduzida, pertencentes aos setores de outras atividades de serviços (S), alojamento e restauração (I), indústrias transformadoras (C) e agricultura e produção animal (A) e com a totalidade do capital a ser de origem nacional privada.

5.2. Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores abrangidos pelo SMN em 2018

A caracterização sociodemográfica dos trabalhadores abrangidos pelo SMN no ano 2018 atendendo às variáveis com informação relativa aos trabalhadores e às variáveis com informação relativa às entidades empregadoras está representada nas tabelas 7 e 8, respetivamente.

Tabela 7 – Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores abrangidos pelo SMN de acordo com as variáveis com informação relativa aos trabalhadores, 2018.

Variáveis - Informação relativa aos trabalhadores		Emprego total	Remuneração igual ao SMN
Sexo	Homem	58,05%	43,44%
	Mulher	41,95%	56,56%
Nacionalidade <i>(Foram excluídos os países com representação no emprego total inferior a 1%)</i>	Angola	0,14%	0,17%
	Brasil	0,59%	1,07%
	China	0,10%	0,43%
	Cabo Verde	0,18%	0,28%
	Espanha	0,06%	0,03%
	Guiné-Bissau	0,04%	0,05%
	Portugal	98,25%	96,94%
	Roménia	0,19%	0,36%
	Ucrânia	0,45%	0,68%
Escalão etário	Inferior a 25	0,00%	0,00%
	Entre 25 e 34	14,86%	16,35%
	Entre 35 e 44	35,75%	31,22%
	Entre 45 e 54	31,75%	33,08%
	Maior ou igual a 55	17,64%	19,35%
Habilitações profissionais	Inferior ao 1º ciclo do ensino básico	0,43%	0,83%
	Ensino básico	60,32%	76,32%
	Ensino secundário	25,09%	19,87%
	Ensino pós-secundário, não superior ao nível IV	0,43%	0,28%
	Bacharelato	1,59%	0,43%
	Licenciatura	11,02%	2,14%
	Mestrado	1,01%	0,11%
	Doutoramento	0,11%	0,02%
Tipo de contrato	Contrato de trabalho sem termo	84,11%	76,73%
	Contrato de trabalho a termo certo	15,89%	23,27%
Antiguidade na empresa	Inferior a 10	46,96%	59,27%
	Entre 10 a 19	33,86%	29,12%
	Entre 20 a 29	14,28%	9,08%
	Maior ou igual a 30	4,89%	2,52%

Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

Tabela 8 – Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores abrangidos pelo SMN de acordo com as variáveis com informação relativa às entidades empregadoras, 2018.

Variáveis - Informação relativa às entidades empregadoras		Emprego total	Remuneração igual ao SMN
Dimensão da empresa	Entre 1 a 4	10,67%	27,33%
	Entre 5 a 9	11,46%	18,89%
	Entre 10 a 19	12,27%	15,18%
	Entre 20 a 49	16,27%	15,05%
	Entre 50 a 99	10,89%	8,08%
	Entre 100 a 149	5,97%	3,70%
	Entre 150 a 199	3,70%	1,75%
	Entre 200 a 249	3,07%	1,48%
	Entre 250 a 499	7,48%	2,72%
	Entre 500 a 999	5,75%	1,16%
	Maior ou igual a 1000	12,43%	4,64%
Região geográfica (NUT II)	Norte	38,87%	47,75%
	Centro	21,45%	21,74%
	Área Metropolitana de Lisboa	31,12%	20,72%
	Alentejo	4,94%	6,02%
	Algarve	3,62%	3,77%
Volume de negócios da empresa (em milhões de €)	Inferior a 2	41,45%	73,97%
	Maior ou igual a 2 e inferior a 10	20,22%	13,28%
	Maior ou igual a 10 e inferior a 50	18,76%	8,16%
	Maior ou igual a 50 e inferior a 500	14,56%	4,37%
	Maior ou igual a 500	5,01%	0,21%
Antiguidade da empresa	Inferior a 10	16,08%	24,83%
	Entre 10 a 19	23,90%	28,41%
	Entre 20 a 29	25,02%	21,87%
	Entre 30 a 39	15,97%	13,10%
	Entre 40 a 49	9,32%	5,56%
	Maior ou igual a 50	9,71%	6,23%
Origem do capital	Capital nacional privado (100%)	73,97%	78,41%
	Capital nacional público (100%)	2,22%	1,01%
	Capital estrangeiro (100%)	12,55%	3,23%

Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

Tabela 8 (continuação) – Caracterização sociodemográfica dos trabalhadores abrangidos pelo SMN de acordo com as variáveis com informação relativa às empresas, 2018.

Variáveis - Informação relativa às entidades empregadoras		Emprego total	Remuneração igual ao SMN
Setor de atividade	A – Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca	1,70%	2,93%
	B – Indústrias extrativas	0,43%	0,24%
	C – Indústrias transformadoras	31,52%	29,81%
	D – Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio	0,07%	0,01%
	E – Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento gestão de resíduos e poluição	1,01%	0,99%
	F – Construção	7,42%	7,46%
	G – Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos	23,40%	22,48%
	H – Transportes e armazenagem	5,94%	4,03%
	I – Alojamento, restauração e similares	7,11%	11,80%
	J – Atividades de informação e de comunicação	2,53%	0,50%
	K – Atividades financeiras e de seguros	0,67%	0,22%
	L – Atividades imobiliárias	0,74%	1,08%
	M – Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares	3,91%	2,03%
	N – Atividades administrativas e dos serviços de apoio	4,19%	3,30%
	O – Administração pública e defesa, segurança social obrigatória	0,50%	0,40%
	P – Educação	0,99%	0,97%
	Q – Atividades de saúde humana e apoio social	5,57%	7,29%
	R – Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas	0,60%	0,59%
	S – Outras atividades de serviços	1,70%	3,86%
U – Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais	0,00%	0,00%	

Fonte: Dados do GEP/MTSS, Quadros de Pessoal. Elaboração própria.

Entre os anos 2011 e 2018, os indivíduos com maior incidência do SMN (Tabela 7) não sofreram grandes alterações, dado que os grupos mais afetados continuam a ser as mulheres, as pessoas de nacionalidade estrangeira, os trabalhadores com um nível de habilitações profissionais mais baixo, com contrato de trabalho a termo certo e que se encontram há menos tempo a trabalhar na empresa. A abrangência do SMN entre os dois anos apenas difere tendo em conta o escalão etário. Em 2011, apenas o grupo dos trabalhadores com idade inferior a 25 anos é que tinha uma proporção no escalão de remuneração equivalente ao SMN superior à proporção no emprego total. Agora, em 2018, existem três grupos etários sobre representados no universo dos trabalhadores abrangidos pelo SMN: entre 25 e 34 anos, entre 45 e 54 anos e maior ou igual a 55 anos. Denoto particular atenção para o escalão etário com idade inferior a 25 anos, com representação igual a 0% no emprego total e no escalão de remuneração equivalente ao SMN. Isto deve-se ao facto de a idade mínima verificada na base de dados de 2011 ter sido 18 anos e estarmos apenas a considerar os trabalhadores cujo registo está presente em 2011 e 2018.

As entidades empregadoras com maior abrangência do SMN em 2018 (Tabela 8) também não apresentam grandes modificações tendo em conta os resultados de 2011. Há maior incidência do SMN nas empresas compostas por um número reduzido de trabalhadores, localizadas nas regiões do Norte, Centro e Alentejo, com um baixo volume de negócios, mais recentes e com a totalidade do capital nacional privado. Verificam-se apenas diferenças no setor de atividade. O setor das indústrias transformadoras (C) evoluiu de uma situação em que estava sobre representado no universo dos trabalhadores com remuneração igual ao SMN para uma situação em que está sub-representado neste grupo dos trabalhadores, ou seja, o peso deste setor no emprego total é agora superior ao peso no escalão de remuneração equivalente ao SMN. Por outro lado, o setor da construção (F) deixou de estar sub-representado para passar a estar sobre representado, o peso deste setor no emprego total é agora inferior ao peso no escalão de remuneração equivalente ao SMN.

Capítulo 6 – Quais os fatores associados à probabilidade de auferir o salário mínimo?

Neste capítulo pretendemos identificar os fatores associados a um trabalhador que auferir o salário mínimo, sejam estas características individuais, como a idade ou o nível de escolaridade, ou da empresa, como o setor de atividade ou a dimensão. Ao analisar os anos de 2011 e 2018 é possível identificar a variação, ou estabilidade, dos fatores associados a auferir o salário mínimo. Adicionalmente consideraremos, se auferir o salário mínimo em 2018, é influenciado pela circunstância do indivíduo ter, já em 2011, auferido o salário mínimo. Assim pretendemos identificar em que medida é que auferir o salário mínimo é uma circunstância transitória ou uma condição inalterável que mantém os indivíduos na base do escalão remuneratório. Finalmente, procuraremos identificar para os indivíduos que, tendo auferido o salário mínimo em 2011, já não auferem o salário mínimo em 2018, qual o seu posicionamento no escalão remuneratório.

Quando o objetivo é estudar a relação entre as variáveis e analisá-las de forma simultânea, o modelo de regressão é aquele que oferece uma análise mais completa.

A variável dependente $Salm$ é uma variável discreta binária, dado que se expressa por duas categorias, assume valor 1 se o trabalhador auferir o SMN e valor 0 se o trabalhador não auferir o SMN nesse mesmo ano. Por esta razão, a metodologia utilizada será o modelo de regressão logística. Trata-se de um modelo de regressão logística multivariável, uma vez que iremos analisar a relação entre mais do que uma variável independente.

Considera-se um conjunto de p variáveis independentes, x_1, \dots, x_p e $x^T = (1, x_1, \dots, x_p)$. O modelo de regressão logística multivariável é dado pela expressão que define a probabilidade de que o acontecimento de interesse ocorra:

$$\pi(x) = P(Y = 1) = \frac{\exp(\beta_0 + \sum_{i=1}^p \beta_i x_i)}{1 + \exp(\beta_0 + \sum_{i=1}^p \beta_i x_i)}$$

onde β_i é o coeficiente associado a x_i .

Relativamente às variáveis independentes e uma vez que algumas são variáveis categóricas (por exemplo o sexo e a nacionalidade), é necessário introduzir valores

numéricos para cada categoria da variável, através da criação de variáveis *dummy*, que se definem da seguinte forma:

$$D_{jl} = \begin{cases} 1, & \text{se o trabalhador verifica a categoria } l \text{ da covariável } j \\ 0, & \text{caso contrário} \end{cases}$$

Para o ano de 2011 e de 2018 foram utilizadas as mesmas variáveis, à exceção de *salmin11* que é também utilizada como variável explicativa na regressão referente a 2018. As variáveis com informação relativa aos trabalhadores e com informação relativa às entidades empregadores consideradas como variáveis independentes estão representadas nas tabelas 9 e 10, respetivamente.

Tabela 9 – Variáveis independentes relativas às características dos trabalhadores.

Variáveis Independentes (Indivíduos)	
<i>homem</i>	Sexo masculino
<i>pt</i>	Nacionalidade portuguesa
<i>idade</i>	Idade do trabalhador
<i>idade</i> ²	Idade do trabalhador (ao quadrado)
<i>antig</i>	Antiguidade do trabalhador na empresa
<i>Dcontermo</i>	Contrato de trabalho a termo certo
<i>superior</i>	Formação superior (inclui Bacharelato, Licenciatura, Mestrado e Doutoramento)
<i>secundário</i>	Ensino secundário (inclui secundário e pós-secundário)
<i>Dhextra</i>	Trabalha horas extra

Nota: Na variável referente às habilitações profissionais omitiu-se a categoria ensino básico e inferior ao 1º ciclo do ensino básico.

Tabela 10 – Variáveis independentes relativas às características das entidades empregadoras.

Variáveis Independentes (Empresas)	
<i>antiguidade</i>	Idade da empresa
<i>Dcsest</i>	Capital social maioritariamente estrangeiro (> 50%)
<i>grande</i>	Dimensão superior a 250 trabalhadores
<i>media</i>	Dimensão superior a 50 e inferior a 250 trabalhadores
<i>Norte</i>	Região Norte
<i>Centro</i>	Região Centro
<i>AML</i>	Região da Área Metropolitana de Lisboa
<i>Alentejo</i>	Região Alentejo
<i>Sab</i>	Agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca (A) e Indústrias extrativas (B)
<i>Stransf</i>	Indústrias transformadoras (C)
<i>SDE</i>	Eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio (D) e Captação, tratamento e distribuição de água, saneamento gestão de resíduos e poluição (E)
<i>SComer</i>	Comércio por grosso e a retalho, reparação de veículos automóveis e motociclos (G)
<i>Strans</i>	Transportes e armazenagem (H)
<i>Saloj</i>	Alojamento, restauração e similares (I)
<i>SJP</i>	Atividades de informação e de comunicação (J), Atividades financeiras e de seguros (K), Atividades imobiliárias (L), Atividades de consultoria, científicas, técnicas e similares (M), Atividades administrativas e dos serviços de apoio (N), Administração pública e defesa, segurança social obrigatória (O) e Educação (P)
<i>Saude</i>	Atividades de saúde humana e apoio social (Q)
<i>Out</i>	Atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas (R), Outras atividades de serviços (S) e Atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais (U)

Nota: Omitiram-se as seguintes categorias: dimensão inferior aos 50 trabalhadores na variável referente à dimensão da empresa; região do Algarve na variável referente à região NUTII; setor da Construção (F) na variável relativa ao setor da atividade.

Para auxiliar na interpretação dos resultados econométricos, será utilizada a medida de associação *odds ratio* (OR). Esta medida serve para quantificar as associações entre as variáveis independentes significativas e a variável dependente. Quando traduzindo para português, o termo inglês *odds*, significa a razão de probabilidade de algo acontecer. Contudo, não se deve confundir este conceito com probabilidade, dado que a probabilidade compara o número de casos favoráveis com o de casos possíveis, enquanto que a razão de probabilidade compara o número de casos favoráveis com o de casos desfavoráveis, (Pereira, 1995). Assim, o *odds ratio* representa a probabilidade que um resultado ocorra dada uma

determinada exposição, em comparação com a probabilidade de o resultado ocorrer na ausência dessa exposição (Szumilas, 2010). Seja Y a variável dependente e X uma variável independente binária, também denominada como fator de risco, na qual $X = 1$ denota a exposição a este fator e $X = 0$ a não exposição, o OR é dado pelo quociente entre a odds do acontecimento de interesse ocorrer ($Y = 1$) nos indivíduos com $X = 1$ e a odds desse acontecimento ocorrer nos indivíduos com $X = 0$.

A principal vantagem de utilizar esta medida de impacto, ao invés de analisar apenas os coeficientes, é que o OR permite examinar, de forma simultânea, os efeitos de outras variáveis nessa relação, não apenas o efeito da variável para a qual o OR foi calculado (Bland *et. all*, 2000). Quanto mais distante de 1 for o OR, maior é a magnitude do fator de risco e mais forte é o seu impacto. Quando o OR = 1, valor de indiferença, a variável é muito diferenciada e conclui-se que a exposição a esse fator não afeta a probabilidade de o resultado ocorrer. Quando o OR < 1, a exposição a esse fator diminui a probabilidades de o resultado ocorrer. Por outro lado, quando o OR > 1, a exposição a esse fator aumenta a probabilidade de o resultado ocorrer.

O intervalo de confiança (IC) de 95% é usado para estimar a precisão do OR. Um grande IC indica um baixo nível de precisão do OR, enquanto um pequeno IC indica uma maior precisão do OR (Bland *et. all*, 2000).

Neste caso, a medida de associação OR define-se como a probabilidade de o indivíduo auferir ou não o salário mínimo. Dado determinado fator de risco representado por uma variável *dummy*, que assume valores entre 0 e 1, a probabilidade de auferir o salário mínimo nos indivíduos com $X = 1$ é definida por $\frac{\pi(1)}{1-\pi(1)}$. Analogamente, a probabilidade de auferir o salário mínimo nos indivíduos com $X = 0$ é definida por $\frac{\pi(0)}{1-\pi(0)}$. Deste modo, o uso do OR servirá para comparar se a probabilidade de auferir o salário mínimo é a mesma para os indivíduos com $X = 1$ ou $X = 0$.

Por forma a analisar o comportamento das variáveis, procedeu-se à construção de três modelos de regressões para cada ano, 2011 e 2018, de modo a identificar as variáveis que são estáveis e aquelas que ganham ou perdem relevância de um modelo para o outro.

A qualidade de ajuste do modelo é definida pelo coeficiente de determinação, R^2 , que pode variar entre 0 e 1. Os valores do R^2 para os seis modelos de regressão, apresentados na tabela 11, assumem valores inferiores a 0,3 e estão representados nos anexos.

Tabela 11 – Odds ratios obtidos para os modelos de regressão.

Variável Independente: <i>Salm</i>		2011			2018		
		1	2	3	4	5	6
Variáveis Individuos	<i>homem</i>	0,444***		0,445***	0,584***		0,564***
	<i>pt</i>	0,683***		0,649***	0,808***		0,778***
	<i>idade</i>	0,970***		0,979***	1,037***		1,036***
	<i>idade²</i>	1,000***		1,000***	1,000***		1,000***
	<i>antig</i>	0,956***		0,968***	0,962***		0,971***
	<i>Dcontermo</i>	1,019**		1,060***	1,171***		1,186***
	<i>superior</i>	0,102***		0,123***	0,156***		0,175***
	<i>secundário</i>	0,450***		0,505***	0,597***		0,627***
	<i>Dhextra</i>	2,353***		1,538***	2,220***		1,553***
	<i>salmin2011</i>				6,338***		5,436***
Variáveis Empresas	<i>antiguidade</i>		0,994***	0,997***		0,995***	0,998***
	<i>Dcsest</i>		0,440***	0,528***		0,485***	0,563***
	<i>grande</i>		0,322***	0,334***		0,309***	0,325***
	<i>media</i>		0,457***	0,481***		0,435***	0,447***
	<i>Norte</i>		1,726***	1,886***		1,457***	1,659***
	<i>Centro</i>		1,274***	1,425***		1,168***	1,323***
	<i>AML</i>		1,174***	1,343***		1,160***	1,326***
	<i>Alentejo</i>		1,387***	1,504***		1,486***	1,633***
	<i>Sab</i>		1,587***	1,318***		1,320***	1,218***
	<i>Stransf</i>		1,248***	0,989		1,091***	0,982
	<i>SDE</i>		1,117***	1,244***		1,537***	1,775***
	<i>SComer</i>		1,130***	0,989		1,100***	1,091***
	<i>Strans</i>		0,834***	0,800***		1,220***	1,160***
	<i>Saloj</i>		2,237***	1,370***		1,956***	1,468***
	<i>SJP</i>		0,766***	0,889***		0,871***	1,018
	<i>Saude</i>		1,520***	1,028*		1,627***	1,295***
<i>Out</i>		2,534***	1,878***		1,909***	1,746***	

Fonte: Estatísticas obtidas através do programa SPSS.

Nota: *** (significativo a 1%) ** (significativo a 5%), * (significativo a 10%).

Na tabela 11, apresentam-se três regressões para cada um dos anos em análise, 2011 e 2018, e os *odds ratios* obtidos em cada uma das variáveis. Temos 1.001.389 observações na regressão 1, 998.060 observações na regressão 4 e 1.002.382 observações nas regressões 2, 3, 5 e 6.

É possível constatar que as características individuais como ser do sexo masculino e ter nacionalidade portuguesa contribuem para que a probabilidade de auferir o SMN em 2018 seja menor. Ainda assim, o impacto negativo destas duas variáveis diminui ao longo do período temporal considerado.

As variáveis *idade*, *idade*², *antig* e *antiguidade* consideram-se variáveis de indiferença uma vez que os valores obtidos para o OR são próximos ou iguais a 1, ou seja, apresentam reduzida ou nenhuma associação com a probabilidade de o trabalhador auferir o SMN em qualquer um dos anos considerados.

O nível de habilitação está negativamente associado a um trabalhador auferir o SMN. Este efeito é maior para os detentores do ensino superior, verificando-se com menor intensidade para os trabalhadores com ensino secundário. No entanto, entre 2011 e 2018, há um atenuar deste efeito.

Os valores dos *odds ratios* obtidos para os fatores representados pelas variáveis *homem*, *superior* e *secundário* validam as conclusões defendidas por (Rycx e Kampelmann, 2012). Segundo estes autores, os trabalhadores abrangidos pelo salário mínimo tendem a ser do sexo feminino e com níveis de realização educacional e formativa mais baixos do que os trabalhadores com salários mais altos.

O trabalho extraordinário, representado pela variável *Dhextra*, está associado positivamente a um trabalhador auferir o SMN, sendo esse impacto menor quando o modelo de regressão é construído com a totalidade das variáveis independentes. Entre os dois anos, a influência positiva verifica uma ligeira diminuição.

Direcionando agora a análise dos *odds ratios* para as variáveis com informação relativas às características das empresas, auferir o SMN é tanto menos provável quanto maior for a dimensão da empresa.

A localização do estabelecimento também está associada ao facto de o trabalhador auferir o salário mínimo, como acontece nas regiões Norte ou Alentejo. Contudo, entre 2011 e 2018, esta tendência atenuou-se na região Norte e acentuou-se na região do Alentejo.

Relativamente aos setores de atividade, os que têm um contributo positivo maior na probabilidade de auferir o SMN em 2018 são, por ordem decrescente de impacto, os setores das atividades artísticas, de espetáculos, desportivas e recreativas, atividades dos organismos internacionais e outras instituições extraterritoriais, representados pela variável *Out*, o setor do alojamento e restauração, representados pela variável *Saloj*, os setores da agricultura, produção animal, caça, floresta e pesca e das indústrias extrativas, representados pela variável *Sab* e os setores da eletricidade, gás, vapor, água quente e fria e ar frio e da captação, tratamento e distribuição de água, saneamento, gestão de resíduos e poluição, representados pela variável *SDE*. Embora a variável *SDE* seja aquela que tem uma menor influência positiva, é possível observar que foi a única variável, dentro das quatro, que viu o seu contributo positivo aumentar desde 2011 até 2018. Considerando apenas os valores obtidos no último modelo de regressão, onde foram analisadas o conjunto total das variáveis independentes referentes ao ano de 2018, esta é a variável que, dentro das variáveis respeitantes aos setores de atividade, tem o impacto mais forte.

Por fim, o facto de o trabalhador auferir o SMN em 2011 é preponderante e contribui significativamente para a probabilidade de o trabalhador continuar a auferir este valor de remuneração em 2018. Os valores obtidos para o *odds* ratio do fator representado pela variável *salmin2011* variam em torno de 6, o que significa que, para os trabalhadores que auferiram o SMN em 2011, é 6 vezes mais provável auferirem o SMN em 2018, relativamente aos trabalhadores que não ganhavam o SMN em 2011. Este é o fator com maior influência e que está associado a um contributo positivo mais elevado. Portanto, respondendo à questão colocado no preâmbulo deste capítulo, é possível afirmar que ganhar o SMN constitui uma situação tendencialmente permanente para os trabalhadores que o auferem já que está associado a uma probabilidade maior de os indivíduos se manterem na base do escalão remuneratório. Ainda assim, verifica-se que este fator tem maior relevância estatística quando o modelo de regressão é construído apenas com as variáveis referentes às características das empresas e, por sua vez, perde relevância estatística quando o modelo de regressão é construído com todas as variáveis independentes.

O último passo consiste em delimitar o universo dos trabalhadores que ganhavam o SMN em 2011, mas que em 2018 passaram a auferir uma remuneração superior ao valor do SMN, 580€. Pretende verificar-se qual é agora a posição atual destes trabalhadores na distribuição do rendimento e calcular a diferença da sua remuneração atual relativamente à remuneração da base do escalão remuneratório, o SMN. Assim, após a análise das transições

dos escalões de remuneração em torno do salário mínimo, iremos avaliar o impacto da atualização do salário mínimo nas dinâmicas salariais.

Na base de dados de 2011 havia 277.765 trabalhadores a auferir o SMN, tal como referido no capítulo 5.1, contudo, ao fazer a junção da base de dados de 2011 e 2018 alguns deixaram de constar na base de dados. Assim, no universo dos trabalhadores que auferiam o SMN em 2011, temos 149.807 indivíduos que constam na base de dados de 2018. Dentro deste grupo, 73.787 trabalhadores continuam a ganhar o SMN e 76.020 trabalhadores deixaram de o ganhar. Ou seja, no ano de 2018, 49,25% ainda permanecem na base do escalão remuneratório e 50,75% passaram a auferir uma remuneração superior ao valor do SMN, 580€.

Na tabela 12, está representada a distribuição salarial por percentil dos trabalhadores que auferiam o SMN em 2011, mas que no ano 2018 avançaram no escalão remuneratório e a variação relativa do novo montante salarial relativamente ao valor do SMN.

Tabela 12 – Distribuição salarial dos trabalhadores que no ano de 2011 auferiam o SMN, mas que em 2018 avançaram no escalão remuneratório.

Percentil	Remuneração base	Variação relativa
P10	584€	0,67%
P20	590€	1,72%
P30	600€	3,45%
P40	602,23€	3,83%
P50	620€	6,90%
P60	645€	11,21%
P70	680€	17,24%
P80	730€	25,86%
P90	850€	46,55%

Fonte: Estatísticas obtidas através do programa SPSS.

O percentil é uma medida estatística que divide uma amostra em 100 partes, por ordem crescente dos dados, cada uma com uma percentagem de dados aproximadamente

igual. Assim, o percentil P10 é composto por 10% da amostra, o percentil P20 é composto por 20% da amostra e assim sucessivamente.

O percentil P50 revela que metade dos trabalhadores que no ano de 2018 evoluíram na estrutura salarial, passaram a auferir uma remuneração de valor superior ao salário mínimo, 580€, e inferior a 620€. Enquanto que a restante metade dos trabalhadores auferem agora, em 2018, uma remuneração superior a 620€. Dito isto, podemos deduzir que apenas metade dos trabalhadores viu o seu salário aumentar mais do que 6,9%, em termos nominais.

A média salarial verificada para este universo de trabalhadores foi de 688,61€. A partir do valor obtido para o percentil P70, 680€, pode deduzir-se que 70% dos trabalhadores, que, passados 7 anos evoluíram no escalão remuneratório, encontram-se na aba inferior da distribuição salarial desta amostra.

O percentil P90 indica que 90% dos trabalhadores que auferiam o salário mínimo em 2011, passaram a receber, no ano de 2018, uma remuneração superior ao valor do SMN de 2018 e inferior a 850€. Dado o valor do salário médio verificado para o ano de 2018, 970,4€, a partir de P90, podemos reparar que 90% dos trabalhadores que evoluíram no escalão remuneratório, ainda assim, não conseguiram atingir o valor do salário médio desse ano.

Estes resultados permitem concluir que, embora estes trabalhadores tenham conseguido sair de uma situação salarial equivalente ao salário mínimo, a variação salarial é muito reduzida e ocorre essencialmente nos escalões de remuneração imediatamente a seguir ao valor do novo montante do mínimo salarial.

Capítulo 7 - Conclusão

No presente trabalho, identificámos os fatores associados a auferir o SMN nos anos de 2011 e 2018, procurando perceber qual a evolução salarial dos trabalhadores que em 2011 auferiam o salário mínimo.

No período em análise, 2011 a 2018, o SMN evoluiu de 485€ para 580€, um aumento de 95€, equivalente a uma valorização nominal acima dos 19%. Apesar de ter sido um aumento expressivo, o salário mínimo português continua a ser dos países com um salário mínimo mais baixo dentro da União Europeia e Zona Euro.

O aumento acelerado do peso dos trabalhadores com salário mínimo é igualmente relevante. Isto ocorre devido ao facto de os trabalhadores que ganhavam um baixo rendimento, mas ainda assim superior ao salário mínimo, passaram a estar no escalão de remuneração equivalente ao SMN, uma vez que os aumentos salariais para os escalões imediatamente acima do SMN tendencialmente são menores. A proporção dos trabalhadores que auferem o SMN quase que duplicou, atingindo 22,1% em 2018. Valor muito díspar tendo em conta a média verificada nesse ano na União Europeia, 7%. Esta situação faz com que exista uma elevada concentração de trabalhadores nos escalões mais baixos da distribuição salarial, o que, por sua vez, posiciona o salário mediano num nível relativamente baixo e muito superior ao salário médio. Daí, o índice de Kaitz para Portugal apresentar valores muito elevados. Esta aproximação do salário mínimo ao valor do salário mediano introduz limitações acrescidas relativamente à aplicabilidade do salário mínimo como instrumento regulador do mercado de trabalho e diminui a sua eficácia na redução das desigualdades salariais.

O perfil dos trabalhadores abrangidos pelo SMN manteve-se constante ao longo do período. Os trabalhadores que auferem o salário mínimo são, na sua maioria, mulheres, de nacionalidade estrangeira, mais jovens, menos qualificados e com um nível de escolaridade inferior ao ensino secundário, com contrato de trabalho a termo certo e que se encontram há menos tempo na empresa. Relativamente às entidades empregadoras que mais empregam trabalhadores que auferem o SMN, estas tendem a ter uma menor dimensão, com uma maior expressão nas regiões do Norte, Centro e Alentejo, com uma data de constituição mais

recente e pertencem, maioritariamente, aos setores das indústrias transformadoras, agricultura e produção animal e alojamento e restauração e outras atividades de serviços.

Quando consideramos o grupo dos trabalhadores que auferiam o salário mínimo em 2011 e que passaram a auferir uma remuneração superior ao valor do salário mínimo, a evolução salarial verificada foi muito reduzida, 94,2% não conseguiram atingir o valor do salário médio verificado nesse ano e apenas 5,8% passaram a auferir uma remuneração igual ou superior. Assim, não só a probabilidade de ganhar o salário mínimo em 2018 é fortemente influenciada por ter já auferido o salário mínimo em 2011 como também no grupo dos indivíduos que saíram do grupo que auferia a remuneração mínima em 2018, a maioria auferia salários inferiores ao salário médio.

Ficaram por identificar os fatores associados àqueles que conseguiram deixar de pertencer ao grupo que auferia o SMN e também retirar conclusões de uma análise da incidência da remuneração adicional dada pelas horas extra e da sua relação com o salário mínimo. Dada a relevância do salário mínimo para as políticas relativas ao mercado de trabalho, a investigação dos seus efeitos e a procura constante por um valor justo e adequado que satisfaça as necessidades dos trabalhadores para os quais esta política foi criada, certamente continuará a fazer parte dos debates políticos e económicos.

Referências Bibliográficas

Aguiar-Conraria, L. (2016). Os riscos de aumentar o salário mínimo e possíveis alternativas. *Observador*. Obtido de <https://observador.pt/opiniaos/os-riscos-de-aumentar-o-salario-minimo-e-possiveis-alternativas/>

Black, J. (2002). *A Dictionary of Economics*. (2.^a ed.) Oxford University Press.

Carneiro, A., Sá, C., Cerejeira, J., Varejão, J., & Portela, M. (2011). *Estudo sobre a retribuição mínima mensal garantida em Portugal*. Ministério da Economia e do Emprego. Obtido de <http://hdl.handle.net/1822/14227>

Carroll, C., Slacalek, J., Tokuoka, K., & White, M. N. (2017). The distribution of wealth and the marginal propensity to consume. *Quantitative Economics*, 8(3), 977-1020. <https://doi.org/10.3982/QE694>

Centeno, M., Duarte, C., & Novo, Á. (2011). O Impacto do salário mínimo sobre os trabalhadores com salários mais baixos. *Boletim Económico*, 120-128.

Centeno, M. (2013). *O Trabalho, Uma Visão de Mercado*. Lisboa: Fundação Francisco Manuel dos Santos.

Comissão Europeia. (2018). *O Pilar Europeu dos Direitos Sociais: para uma Europa mais justa e mais social*. Obtido de <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=pt&pubId=8095&furtherPubs=yes>

Comissão Europeia. (2020). *Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a salários mínimos adequados na União Europeia*. Obtido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682&from=PT>

Comissão Europeia, Direção-Geral do Emprego, dos Assuntos Sociais e da Inclusão. (2017). *Proposta de Proclamação interinstitucional sobre o Pilar Europeu dos Direitos Sociais*. Obtido de <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=CELEX:52017DC0251>

Coviello, D., Deserranno, E., & Persico, N. (2020). Minimum wage and individual worker productivity: Evidence from a large US retailer. *Workforce Science Project of the Searle Center for Law, Regulation, and Economic Growth, Northwestern University*.

Decreto-Lei nº 217/4 de 27 de maio. Diário do Governo nº 123/1974 – I Série. Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros.

Dube, A. (2019). Impacts of minimum wages: review of the international evidence. *University of Massachusetts, Amherst*.

Instituto Nacional de Estatística (INE) (2014). *Estatísticas do Emprego: 3º Trimestre de 2014*. Lisboa: INE. Obtido de <https://www.ine.pt/xurl/pub/210767943>

Instituto Nacional de Estatística (INE) (2015). *Estatísticas do Emprego: 4º Trimestre de 2014*. Lisboa: INE. Obtido de <https://www.ine.pt/xurl/pub/225202513>

International Labour Organisation (ILO). (2012) *Boosting Jobs and Living Standards in G20 Countries: A Joint Report by the ILO, OECD, IMF and the World Bank*. Geneva: ILO <https://doi.org/10.1596/27112>

International Labour Organisation (ILO). (2016). *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace*. Geneva, Switzerland: International Labour Office. Obtido de <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/global-wage-report/2016/lang--en/index.htm>

International Labour Organisation (ILO). (2018). *Decent work in Portugal 2008-18: from crisis to recovery*. Geneva, Switzerland: International Labour Office. Obtido de https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_646867/lang--en/index.htm

Kahneman, D., Knetsch, J., & Thaler, R. (1986). Fairness as a Constraint on Profit Seeking: Entitlements in the Market. *The American Economic Review*, 76(4), 728-741. Obtido de <http://www.jstor.org/stable/1806070>

Leal, A. (1985). As Políticas Sociais no Portugal de hoje. *Análise Social*, 21(87-88-89), 925-943.

MaCurdy, T. (2015). How effective is the minimum wage at supporting the poor?. *Journal of Political Economy*, 123(2), 497-545. <https://doi.org/10.1086/679626>

Manning, A. (2021). The elusive employment effect of the minimum wage. *Journal of Economic Perspectives*, 35(1), 3-26. <https://doi.org/10.1257/jep.35.1.3>

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP/MTSS). (2019). *Salário Mínimo Nacional 45 Anos Depois - Balanço e Perspetivas Atuais Sobre Emprego e Salários em Portugal*. Obtido de http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/75953/SMN_45ANOSdepois.pdf/c255712e-edc1-4c06-bfba-4ba3ec5f33cf

Neumark, D. (2014). Employment effects of minimum wages: When minimum wages are introduced or raised, are there fewer jobs?. *IZA World of Labor*, (6). <https://doi.org/10.15185/izawol.6>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2009). *Is Work The Best Antidote To Poverty? OECD Employment Outlook 2009: Tackling the Jobs Crisis*. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2009-4-en

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2018). *Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>

Pereirinha, J. A., & Branco, F. (2013). Uma abordagem histórica dos padrões de rendimento mínimo em Portugal. *Ler História*, (64), 55-84. <https://doi.org/10.4000/lerhistoria.671>

Pimentel, A. (2014). O que deve saber sobre o salário mínimo nacional. *Observador*. Obtido de <https://observador.pt/explicadores/salario-minimo-nacional/>

Pinto, C. G. (2018). O outro lado do salário mínimo nacional. *Observador*. Obtido de <https://observador.pt/especiais/o-outro-lado-do-salario-minimo-nacional/>

Portaria n° 782/2009 de 23 de julho. Diário da República n. °141 – I Série. Lisboa: Ministérios do Trabalho e da Segurança Social, da Educação e da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior.

Rao, V. K. R. V. (1952). Investment, income and the multiplier in an under-developed economy. *Indian Economic Review*, 1(1), 55-67. Obtido de <https://www.jstor.org/stable/45149597>

Rycx, F., & Kampelmann, S. (2012). *Who Earns Minimum Wages in Europe?: New Evidence Based on Household Surveys*. Brussels: European Trade Union Institute.

Starr, G. F. (1981). *Minimum wage fixing: an international review of practices and problems*. Geneva: International Labour Office.

Stigler, G. (1946) The economics of minimum wage legislation. *The American Economic Review*, 36.3: 358-365. Obtido de: <https://www.jstor.org/stable/1801842>

Tiago, L. (2019). Salário mínimo está a encostar-se ao médio. *Diário de Notícias*. Obtido de <https://www.dn.pt/dinheiro/salario-minimo-esta-a-encostar-se-ao-medio-9013710.html>

Anexos

Tabela A1 – Modelo de regressão 1: R²

R ²	R ² ajustado	Erro padrão da estimativa
0,064	0,064	0,352

Tabela A2 – Modelo de regressão 1: Tabela SPSS

Modelo de regressão 1	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
homem(1)	-0,811	0,006	19888,003	1	0,000	0,444	0,439	0,449
pt(1)	-0,381	0,014	701,569	1	0,000	0,683	0,664	0,703
idade	-0,030	0,002	196,134	1	0,000	0,970	0,966	0,974
idade2	0,000	0,000	290,269	1	0,000	1,000	1,000	1,001
antig	-0,044	0,000	8473,212	1	0,000	0,956	0,956	0,957
Dcontermo(1)	0,019	0,008	6,130	1	0,013	1,019	1,004	1,035
superior(1)	-2,284	0,016	19191,008	1	0,000	0,102	0,099	0,105
secundário(1)	-0,799	0,007	11387,775	1	0,000	0,450	0,443	0,457
Dhextra(1)	0,856	0,013	4231,106	1	0,000	2,353	2,293	2,414
Constante	-0,595	0,046	170,095	1	0,000	0,551		

Tabela A3 – Modelo de regressão 2: R²

R ²	R ² ajustado	Erro padrão da estimativa
0,058	0,058	0,353

Tabela A4 – Modelo de regressão 2: Tabela SPSS

Modelo de regressão 2	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
antiguidade	-0,006	0,000	1211,709	1	0,000	0,994	0,993	0,994
Dcsest(1)	-0,820	0,015	2897,650	1	0,000	0,440	0,427	0,454
grande(1)	-1,132	0,010	13439,720	1	0,000	0,322	0,316	0,329
media(1)	-0,783	0,008	9313,023	1	0,000	0,457	0,450	0,464
Norte(1)	0,546	0,016	1238,952	1	0,000	1,726	1,674	1,779
Centro(1)	0,242	0,016	228,345	1	0,000	1,274	1,235	1,315
AML(1)	0,160	0,016	101,380	1	0,000	1,174	1,138	1,211
Alentejo(1)	0,327	0,019	291,385	1	0,000	1,387	1,335	1,440
Sab(1)	0,462	0,020	546,541	1	0,000	1,587	1,527	1,650
Stranf(1)	0,221	0,011	399,333	1	0,000	1,248	1,221	1,275
SDE(1)	0,110	0,032	11,665	1	0,001	1,117	1,048	1,190
SComer(1)	0,122	0,011	117,853	1	0,000	1,130	1,105	1,155
Strans(1)	-0,182	0,018	103,089	1	0,000	0,834	0,805	0,864
Saloj(1)	0,805	0,013	3750,286	1	0,000	2,237	2,180	2,296
SJP(1)	-0,267	0,014	378,758	1	0,000	0,766	0,746	0,787
Saude(1)	0,419	0,015	765,920	1	0,000	1,520	1,476	1,566
Out(1)	0,930	0,017	2951,415	1	0,000	2,534	2,450	2,620
Constante	-1,690	0,018	9166,511	1	0,000	0,185		

Tabela A5 – Modelo de regressão 3: R²

R ²	R ² ajustado	Erro padrão da estimativa
0,098	0,098	0,346

Tabela A6 – Modelo de regressão 3: Tabela SPSS

Modelo de regressão 3	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
homem(1)	-0,810	0,006	16058,282	1	0,000	0,445	0,439	0,450
pt(1)	-0,433	0,015	820,177	1	0,000	0,649	0,630	0,668
idade	-0,022	0,002	95,444	1	0,000	0,979	0,974	0,983
idade2	0,000	0,000	132,507	1	0,000	1,000	1,000	1,000
antig	-0,032	0,001	3887,794	1	0,000	0,968	0,968	0,969
Dcontermo(1)	0,058	0,008	54,232	1	0,000	1,060	1,043	1,076
superior(1)	-2,092	0,017	15225,985	1	0,000	0,123	0,119	0,128
secundário(1)	-0,684	0,008	7561,567	1	0,000	0,505	0,497	0,512
Dhextra(1)	0,430	0,014	999,131	1	0,000	1,538	1,497	1,579
antiguidade	-0,003	0,000	272,873	1	0,000	0,997	0,997	0,997
Dcsest(1)	-0,639	0,016	1692,651	1	0,000	0,528	0,512	0,544
grande(1)	-1,097	0,010	11684,092	1	0,000	0,334	0,327	0,341
media(1)	-0,731	0,008	7655,196	1	0,000	0,481	0,473	0,489
Norte(1)	0,635	0,016	1546,609	1	0,000	1,886	1,827	1,947
Centro(1)	0,354	0,017	454,420	1	0,000	1,425	1,379	1,472
AML(1)	0,295	0,016	321,931	1	0,000	1,343	1,301	1,387
Alentejo(1)	0,408	0,020	426,008	1	0,000	1,504	1,447	1,563
Sab(1)	0,276	0,020	184,386	1	0,000	1,318	1,266	1,371
Stransf(1)	-0,011	0,012	0,830	1	0,362	0,989	0,967	1,012
SDE(1)	0,218	0,033	43,397	1	0,000	1,244	1,165	1,327
SComer(1)	-0,011	0,012	0,914	1	0,339	0,989	0,966	1,012
Strans(1)	-0,223	0,018	149,996	1	0,000	0,800	0,772	0,829
Saloj(1)	0,315	0,014	506,287	1	0,000	1,370	1,333	1,409
SJP(1)	-0,118	0,015	64,820	1	0,000	0,889	0,864	0,915
Saude(1)	0,028	0,017	2,768	1	0,096	1,028	0,995	1,062
Out(1)	0,630	0,018	1189,045	1	0,000	1,878	1,812	1,947
Constante	-0,440	0,050	76,335	1	0,000	0,644		

Tabela A7 – Modelo de regressão 4: R²

R ²	R ² ajustado	Erro padrão da estimativa
0,181	0,181	0,329

Tabela A8 – Modelo de regressão 4: Tabela SPSS

Modelo de regressão 4	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
homem(1)	-0,538	0,006	7353,058	1	0,000	0,584	0,577	0,591
pt(1)	-0,213	0,017	150,877	1	0,000	0,808	0,781	0,836
idade	0,037	0,003	164,707	1	0,000	1,037	1,032	1,043
idade2	0,000	0,000	52,885	1	0,000	1,000	1,000	1,000
antig	-0,039	0,000	8747,894	1	0,000	0,962	0,961	0,963
Dcontermo(1)	0,158	0,008	360,460	1	0,000	1,171	1,152	1,191
superior(1)	-1,861	0,017	12671,543	1	0,000	0,156	0,151	0,161
secundário(1)	-0,516	0,008	4556,128	1	0,000	0,597	0,588	0,606
Dhextra(1)	0,797	0,013	3541,010	1	0,000	2,220	2,162	2,279
salmin2011(1)	1,847	0,007	73562,719	1	0,000	6,338	6,254	6,423
Constante	-2,904	0,068	1831,336	1	0,000	0,055		

Tabela A9 – Modelo de regressão 5: R²

R ²	R ² ajustado	Erro padrão da estimativa
0,185	0,185	0,329

Tabela A10 – Modelo de regressão 5: Tabela SPSS

Modelo de regressão 5	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
antiguidade	-0,005	0,000	721,570	1	0,000	0,995	0,995	0,996
Dcest(1)	-0,724	0,015	2458,752	1	0,000	0,485	0,471	0,499
grande(1)	-1,174	0,011	12059,586	1	0,000	0,309	0,303	0,316
media(1)	-0,832	0,009	9471,079	1	0,000	0,435	0,428	0,443
Norte(1)	0,376	0,017	514,447	1	0,000	1,457	1,410	1,505
Centro(1)	0,155	0,017	82,079	1	0,000	1,168	1,129	1,208
AML(1)	0,148	0,017	75,669	1	0,000	1,160	1,122	1,199
Alentejo(1)	0,396	0,020	379,684	1	0,000	1,486	1,428	1,547
Sab(1)	0,278	0,021	171,144	1	0,000	1,320	1,267	1,377
Stransf(1)	0,087	0,012	48,701	1	0,000	1,091	1,065	1,118
SDE(1)	0,430	0,031	186,851	1	0,000	1,537	1,445	1,634
SComer(1)	0,095	0,013	56,859	1	0,000	1,100	1,073	1,127
Strans(1)	0,199	0,018	123,288	1	0,000	1,220	1,178	1,264
Saloj(1)	0,671	0,015	2064,957	1	0,000	1,956	1,901	2,014
SJP(1)	-0,138	0,015	87,146	1	0,000	0,871	0,846	0,897
Saude(1)	0,487	0,016	908,136	1	0,000	1,627	1,576	1,679
Out(1)	0,647	0,020	1076,945	1	0,000	1,909	1,837	1,984
salmin2011(1)	1,945	0,007	85237,996	1	0,000	6,995	6,904	7,087
Constante	-2,026	0,019	11068,657	1	0,000	0,132		

Tabela A11 – Modelo de regressão 6: R²

R ²	R ² ajustado	Erro padrão da estimativa
0,200	0,200	0,325

Tabela A12 – Modelo de regressão 6: Tabela SPSS

Modelo de regressão 6	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. para EXP(B)	
							Inferior	Superior
homem(1)	-0,572	0,007	6789,614	1	0,000	0,564	0,557	0,572
pt(1)	-0,251	0,018	192,190	1	0,000	0,778	0,751	0,806
idade	0,035	0,003	148,254	1	0,000	1,036	1,030	1,042
idade2	0,000	0,000	67,844	1	0,000	1,000	1,000	1,000
antig	-0,029	0,000	4346,811	1	0,000	0,971	0,970	0,972
Dcontermo(1)	0,171	0,008	406,189	1	0,000	1,186	1,167	1,206
superior(1)	-1,746	0,017	10480,179	1	0,000	0,175	0,169	0,180
secundário(1)	-0,467	0,008	3388,450	1	0,000	0,627	0,617	0,637
Dhextra(1)	0,440	0,014	1011,205	1	0,000	1,553	1,511	1,596
salmin2011(1)	1,693	0,007	57752,758	1	0,000	5,436	5,362	5,512
antiguidade	-0,002	0,000	147,652	1	0,000	0,998	0,998	0,998
Dcsest(1)	-0,574	0,015	1471,968	1	0,000	0,563	0,547	0,580
grande(1)	-1,125	0,011	10359,134	1	0,000	0,325	0,318	0,332
media(1)	-0,806	0,009	8394,963	1	0,000	0,447	0,439	0,454
Norte(1)	0,506	0,017	879,251	1	0,000	1,659	1,604	1,715
Centro(1)	0,280	0,018	253,968	1	0,000	1,323	1,278	1,369
AML(1)	0,282	0,017	263,343	1	0,000	1,326	1,282	1,372
Alentejo(1)	0,490	0,021	554,885	1	0,000	1,633	1,567	1,701
Sab(1)	0,197	0,022	83,039	1	0,000	1,218	1,167	1,270
Stransf(1)	-0,018	0,013	1,920	1	0,166	0,982	0,958	1,007
SDE(1)	0,574	0,032	318,828	1	0,000	1,775	1,667	1,891
SComer(1)	0,087	0,013	44,637	1	0,000	1,091	1,064	1,120
Strans(1)	0,148	0,018	66,852	1	0,000	1,160	1,119	1,202
Saloj(1)	0,384	0,015	623,120	1	0,000	1,468	1,424	1,513
SJP(1)	0,018	0,016	1,318	1	0,251	1,018	0,987	1,050
Saude(1)	0,258	0,017	218,112	1	0,000	1,295	1,251	1,340
Out(1)	0,557	0,021	724,194	1	0,000	1,746	1,677	1,819
Constante	-2,510	0,072	1208,489	1	0,000	0,081		