

# Barómetro das Crises

06-11-2015 | Nº 14

## Salário Mínimo Nacional: até onde o queremos aumentar?

Um aumento do Salário Mínimo Nacional (SMN) em 2016, para valores situados entre 532 e 600 euros mensais, atingiria de forma imediata um número considerável de trabalhadores – entre 30 a 44% dos assalariados no sector privado, respetivamente. Cada um desses trabalhadores teria, em média, um aumento do rendimento base entre 4,0% e 11,5%.

O aumento do SMN tem um impacto nos custos salariais de todas as empresas, tanto maior quanto mais baixas as remunerações praticadas na empresa. Mas esse impacto, em termos médios, é muito reduzido. Com um aumento do SMN para 532 euros a massa salarial global aumentaria apenas 0,65%. Com um aumento para 600 euros, esse acréscimo seria de 2,9%.

As remunerações e outros gastos com o pessoal, como as contribuições patronais para a Segurança Social, representam, segundo os dados fornecidos ao INE pelas empresas (Sistema de Contas Integradas das Empresas – SCIE), cerca de 20% do valor dos custos de produção, pelo que uma subida do SMN entre 532 e 600 euros teria um impacto entre 0,13 e 0,6% do custo total de produção. Em termos agregados a subida do SMN teria como efeito direto uma transferência do excedentes gerados pelas empresas – o excedente bruto de exploração (EBE) – a favor das remunerações dos trabalhadores situada entre 1,1% e 4,9%. Registe-se ainda que o peso dos gastos com pessoal no conjunto dos custos das empresas é bem mais pequeno do que os gastos com serviços externos que incluem energia, comunicações e outros.

Um aumento do SMN beneficiaria sobretudo os trabalhadores mais jovens, os que têm até dois anos de antiguidade na empresa, os de mais baixos níveis de escolaridade, e os que trabalham em atividades como o comércio ou nas indústrias de vestuário, têxteis, couro e calçado, mobiliário, agricultura e silvicultura, indústrias alimentares e restauração. E esse aumento seria sentido sobretudo na massa salarial das empresas destes sectores e das micro e pequenas empresas em geral.

Há outros efeitos não estimados que têm impactos positivos significativos. Um aumento do SMN para um número tão considerável de trabalhadores, a par do efeito potencialmente negativo nos custos de produção do sector exportador, frequentemente enfatizado, refletir-se-ia positivamente num aumento da procura interna. Fruto dessa evolução, o aumento do SMN beneficiaria atividades viradas para o mercado interno, desenvolvidas pela maioria das micro e pequenas empresas. Isto significa que este grande conjunto de empresas só aparentemente seriam as mais prejudicadas com uma subida do SMN. Por outro lado, há um efeito positivo nas contas da Segurança Social.

### Remuneração base

Remuneração base - montante líquido em dinheiro e/ ou géneros pago aos trabalhadores no período de referência e correspondente às horas normais de trabalho, independentemente de terem faltado ou não por férias, parentalidade, greves, formação profissional, doença e acidentes de trabalho por tempo igual ou inferior a um mês.

### Remuneração mensal ganho

Remuneração base, prémios e subsídios regulares e remuneração por trabalho suplementar.

### Quadros de pessoal

Dados fornecidos pelas empresas, entregues entre março e abril de cada ano, relativamente ao período anterior e que abrangem todas as entidades com trabalhadores por conta de outrem, à exceção da Administração Pública, entidades que empregam trabalhadores rurais não permanentes e trabalhadores domésticos.

## **I. Introdução**

O aumento do salário mínimo nacional (SMN) é uma das medidas que combatem, de forma mais eficaz, os riscos de pobreza entre os trabalhadores. Esta é precisamente uma das orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), visando um Trabalho Digno. Esta orientação foi, nos últimos cinco anos e em particular desde 2011, posta de lado em Portugal, já que as políticas seguidas foram precisamente no sentido contrário.

Em 2006, a orientação seguida pelo Governo Sócrates foi a de quebrar a relação até aí existente entre a evolução das pensões e a do SMN, por forma a permitir uma mais rápida subida do salário mínimo. No âmbito do acordo tripartido, firmado na concertação social a 5 de dezembro de 2006, foi fixada uma progressão do SMN até 500 euros em 2011, o que permitiu uma recuperação do poder de compra do SMN, perdido ao longo dos anos. Mas a partir daí, diversas medidas foram tomadas em sentido contrário. Primeiro, no rescaldo da crise de 2007/08 e já sob forte pressão da Comissão Europeia, o SMN ficou nos 485 euros em 2011, aquém da meta acordada. Em segundo lugar, e já sob a aplicação do Memorando de Entendimento com a troika, o SMN foi “congelado” durante três anos, alegadamente como forma de dar maior competitividade às empresas, através da redução dos custos do trabalho. Em 2014, já próximo das eleições legislativas de 2015, o Governo Passos Coelho aumentou o SMN para 505 euros com efeitos entre 1/10/2014 e 31/12/2015. Este aumento foi parcialmente financiado com verbas da Segurança Social, através da redução da Taxa Social Única.

Esta política, com um marcado cunho ideológico e ao arrepio das orientações da OIT, foi traçada sem estudo de impacto conhecido. Até à atualização de 2011, as confederações patronais e sindicais acertavam uma progressão para o SMN com base num trabalho técnico elaborado em conjunto com serviços do Estado. Desde aí, esses estudos técnicos discutidos pelas confederações patronais e sindicais deixaram de ser realizados de forma tripartida. É por essa razão que, em torno do debate sobre o SMN, se formaram falsos sentidos comuns que não têm em conta o facto de o SMN pesar relativamente pouco nos custos salariais das empresas portuguesas, embora tenha um forte impacto no poder de compra dos assalariados abrangidos e, conseqüentemente, nas suas condições de vida e no equilíbrio social. E isso verifica-se mesmo entre as empresas de reduzida dimensão ou nos sectores com uma elevada densidade de trabalhadores a receber o SMN. Se o Governo Passos Coelho se tivesse respaldado em estudos técnicos, teria concluído que aumentar o SMN para 505 euros em 2012 abrangeria mais 7,2% dos trabalhadores por conta de outrem (a tempo completo e com remuneração completa). Os trabalhadores abrangidos teriam um aumento médio do seu rendimento de 3%, enquanto as empresas registariam uma subida de apenas 0,36% da massa salarial nacional, correspondente a 0,07% dos custos de produção, algo como 7 euros por cada 10000 euros.

Os resultados das recentes eleições legislativas permitem uma alteração na política salarial a seguir no futuro em articulação com um novo leque de medidas de combate à pobreza. É importante, portanto, ter neste momento uma noção dos reais custos e impactos de medidas como o aumento do salário mínimo.

Com base nos [Quadros de Pessoal](#) do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS) de 2012<sup>i</sup>, é possível traçar diversos cenários e os seus impactos, mesmo não considerando todos os efeitos possíveis.

## **2. Pressupostos de análise**

Não há dados recentes sobre a estrutura dos rendimentos dos trabalhadores assalariados que permitam uma análise aprofundada dos impactos de uma subida do SMN. Os elementos mais recentes, com carácter exaustivo, ainda são os fornecidos pelas empresas no âmbito dos seus Quadros de Pessoal, relativos a 2012. Os de 2013, já entregues pelas empresas em março/abril de 2014 foram divulgados de forma agregada e, por isso, não permitem análises mais finas.

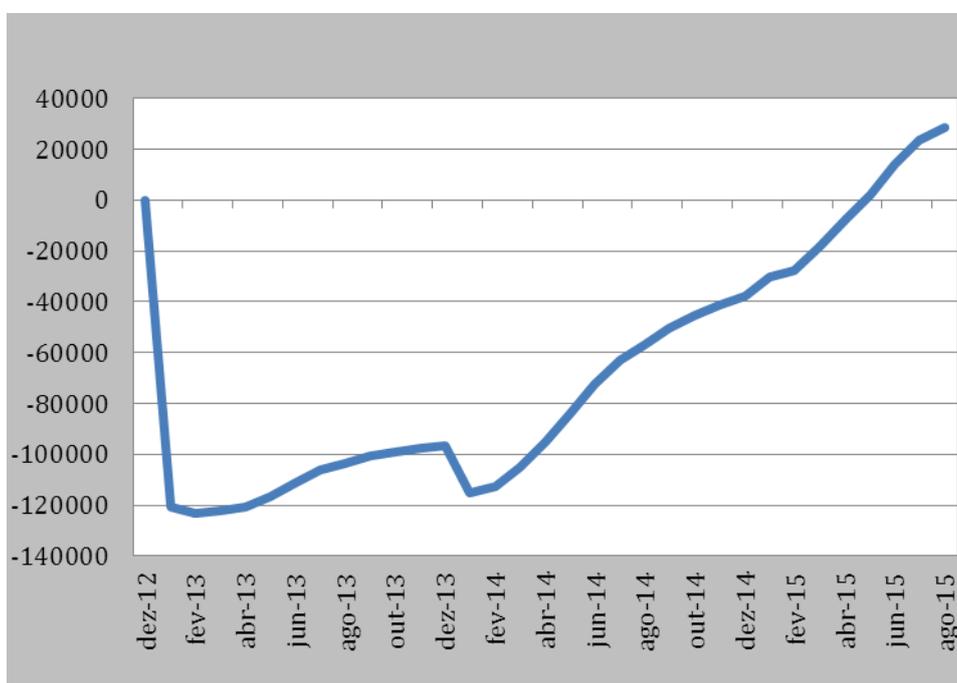
---

<sup>i</sup> Dados consultados ao abrigo do protocolo estabelecido com o GEE/ME, já divulgados numa primeira fase no Barómetro das Crises nº 12, sendo as conclusões da responsabilidade do Observatório sobre Crises e Alternativas do CES.

Outros dados complementares, como os números sobre os descontos para a Segurança Social ou os relativos ao IRS – que possuem um carácter exaustivo do universo dos assalariados – não são trabalhados de forma a permitir uma análise dos impactos ou nem sequer estão disponíveis. Os primeiros porque são apenas disponibilizados ao INE e ao Banco de Portugal (sendo divulgados no Boletim Estatístico do Banco Central apenas valores globais de número de trabalhadores e de descontos efetuados, sem discriminação de escalões de rendimento). Os dados fiscais – nomeadamente os relativos a 2013 – não são conhecidos porque o Ministério das Finanças não os disponibilizou ainda, apesar de haver um despacho em vigor que obriga a administração fiscal a fazê-lo até março do ano seguinte ao da sua entrega pelos contribuintes.

Tentando dissipar esta opacidade estatística que um futuro governo deve corrigir, torna-se forçoso estabelecer pressupostos que, de alguma forma, permitam fixar um cenário para 2015 que tenha adesão à realidade.

**Gráfico I**  
Variação do nº de assalariados com descontos, face a dezembro de 2012



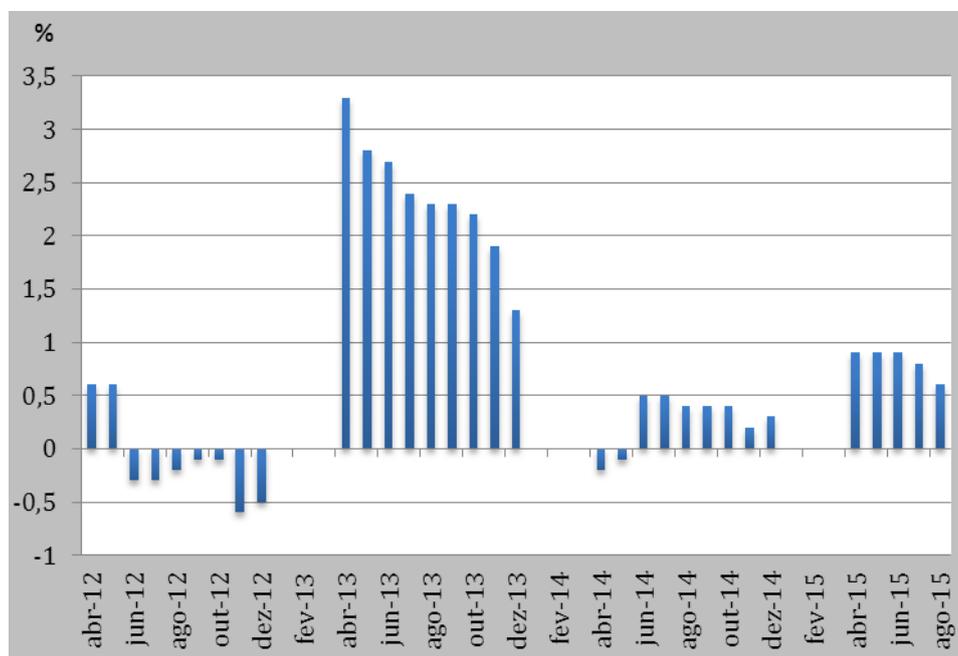
Fonte: Banco de Portugal, boletim estatístico.

Desde dezembro de 2012, o número de assalariados com descontos feitos para a Segurança Social sofreu uma quebra significativa que se manteve até fevereiro de 2014 (ver Gráfico I). A partir daí, a diferença do número de assalariados com descontos face a dezembro de 2012, atenuou-se e, desde maio de 2015, começou a superar esse valor. Teve esta alteração no emprego alguma influência na distribuição salarial dos assalariados?

Observando a desagregação do número de trabalhadores empregados por grau de habilitação – constante dos dados do INE, no seu Inquérito ao Emprego - verifica-se que, do último trimestre de 2012 ao 1º trimestre de 2014, o peso dos empregados com um nível até ao ensino básico se reduziu 3 pontos percentuais (de 57,6 para 54,6%). A recuperação ligeira do emprego verificada desde fevereiro de 2014 tão-pouco mudou substancialmente este cenário. Do 2º trimestre de 2014 até o 2º trimestre de 2015, desceu mais dois pontos percentuais (52,4%). A essa descida corresponde a subida do peso dos trabalhadores com qualificações correspondentes ao ensino secundário (de 21,1 para 25,6%) e ao superior (de 21,3 para 25,5%). Segundo os dados do INE, e para o mesmo período, cerca de dois terços do emprego criado foi para trabalhadores com qualificações superiores, o que poderia indiciar uma melhoria salarial significativa. Mas essa maior componente

das qualificações parece não se traduzir num nível salarial significativamente mais elevado, pelo menos a julgar pelos valores salariais objeto de descontos para a Segurança Social (ver Gráfico 2).

**Gráfico 2**  
Variação homóloga das remunerações médias declaradas



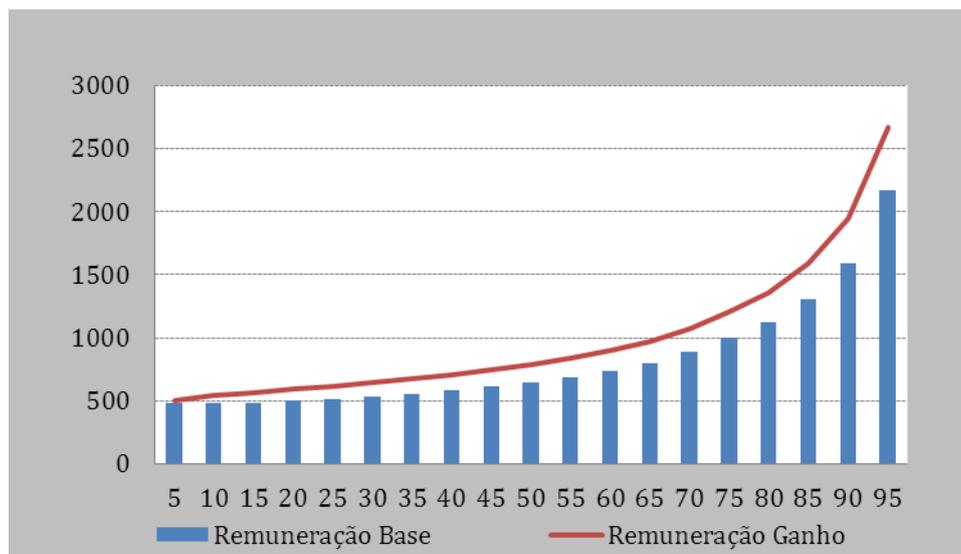
Fonte: Banco de Portugal, boletim estatístico.

Ou seja, o período de 2012 usado como referência nos cálculos (por serem os dados mais recentes dos Quadros de Pessoal) poderá parecer alterado pela evolução recente do emprego e do desemprego. Mas caso se tenha em conta a evolução do emprego e do desemprego desde 2012, as estimativas baseadas nos Quadros de Pessoal referentes a 2012 poderão, sim, sobrevalorizar o número de pessoas que atualmente recebem o SMN, o que poderá, por sua vez, sobreavaliar o alcance da medida e, com ela, os seus efeitos na Massa Salarial. Por outro lado, tendo em conta os valores de descontos efetuados para a Segurança Social, não é de supor uma alteração significativa na distribuição dos níveis salariais em 2015 face a 2012, o que permite ter alguma segurança na análise baseada nos Quadros de Pessoal, como uma amostra significativa para avaliar os impactos de um aumento do SMN. Em conclusão, os valores que se obtêm através dos Quadros de Pessoal de 2012 poderão medir o grau de alcance da medida e os seus impactos na Massa Salarial atual, ainda que por excesso.

### 3. Salário Mínimo e pobreza

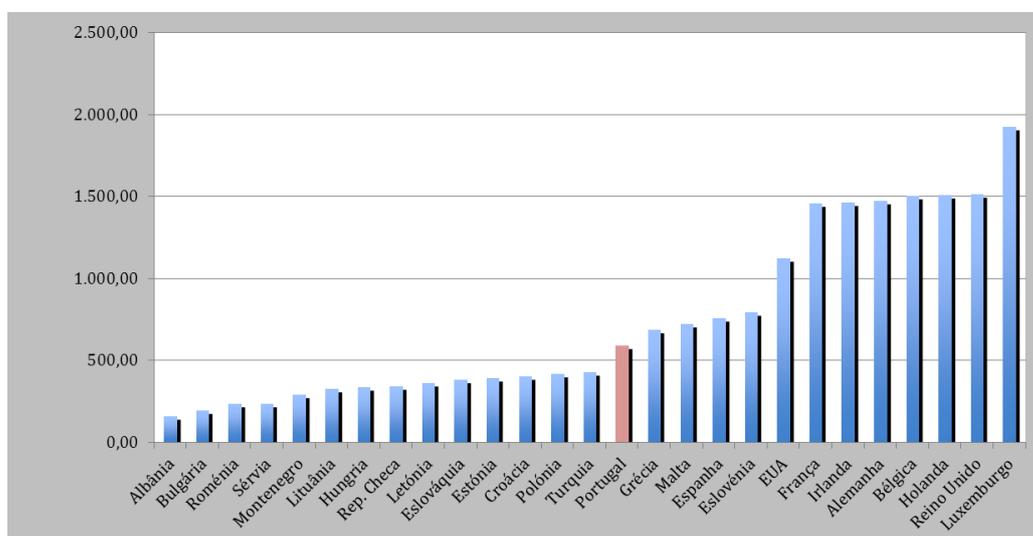
Partindo dos Quadros de Pessoal das empresas do continente em 2012, que agregam os dados de 1,911 milhões de trabalhadores por conta de outrem a tempo completo e com remuneração completa, verifica-se que 30% dos trabalhadores têm uma remuneração base não superior a 535 euros e apenas 25% recebem mais de mil euros mensais. O valor da mediana (ponto da distribuição que a divide exatamente em duas partes iguais) era de 784 euros. Por isso, e apesar dos baixos valores do SMN, o número dos trabalhadores abrangidos pelo SMN tem vindo a subir significativamente (ver Gráfico 3).

**Gráfico 3**  
Remuneração base e ganho por percentis, em 2012 (euros mensais)



O baixo nível de SMN fica igualmente patente nas comparações internacionais (ver Gráfico 4).

**Gráfico 4**  
Valores mensais do Salário Mínimo em diferentes países (em euros)



Fonte: Eurostat.

Quanto à eventual influência do SMN no combate à pobreza, os valores mais recentes, relativos a 2014, revelam que em Portugal persistem níveis de pobreza dos mais elevados entre os países da OCDE e que esse cenário se acentuou durante o período de aplicação do Memorando de Entendimento, fruto das medidas de contenção e desvalorização salarial, de aumento da tributação dos rendimentos do trabalho e dos pensionistas, de desarticulação da contratação coletiva, de forte redução dos apoios sociais e do aumento da precariedade e do desemprego. Os indicadores de pobreza são particularmente gravosos mesmo entre as pessoas que têm emprego. Em 2013, ainda se registava uma taxa de pobreza de 10,7% entre os empregados, e a intensidade de pobreza neste universo era de 28% (INE, ICOR, 2014). Esta realidade é consonante com uma elevada desigualdade na distribuição salarial (ver Gráfico 3).

Com o aumento para 505 euros mensais o SMN passou a abranger 23% dos trabalhadores (30,3% das trabalhadoras e 17,3% dos trabalhadores).

- Por idades, o novo SMN passou a abranger 48% dos trabalhadores até 25 anos, 23% dos trabalhadores entre 25 e 34 anos, 20% dos trabalhadores entre 35 e 44 anos, 22% entre 45 e 54 anos e 20% dos trabalhadores com mais de 55 anos.
- Por antiguidade, o novo SMN passou a abranger 38% dos trabalhadores com menos de 1 ano de “casa”, 32% dos trabalhadores entre 1 a 2 anos de antiguidade, 25% entre 3 e 4 anos, 21% entre 5 e 9 anos, 16% entre 10 e 14 anos, 13% entre 15 e 19 anos e mesmo 11% dos trabalhadores com mais de 20 anos de casa.
- Por tipo de contrato, abrangeu sobretudo contratos a prazo – 35% desses contratos, mas igualmente um quinto dos trabalhadores com contrato sem termo e 31% dos contratados com termo incerto.
- Por habilitações, o novo SMN abrangeu sobretudo pessoal de baixas qualificações: 77% de todos os que recebiam SMN tinham até ao ensino básico e 19% até ao ensino secundário. Mas apesar disso, teve um alargado grau de penetração: abrangia 4% dos licenciados e 5% dos doutorados.
- Por regiões, localiza-se sobretudo no norte (47% dos que recebiam SMN) e centro (23%). Lisboa tinha apenas 20% do total.
- Por atividade e em valores absolutos, o comércio é de longe o sector que mais contribuiu para o universo dos contratados a SMN: 19% do total dos assalariados a receber SMN estavam no comércio. Mas a penetração do SMN é elevada também noutros sectores: 75% dos trabalhadores na indústria do vestuário recebem SMN, 54% dos trabalhadores na indústria têxtil, 49% couro e curtumes, 46% no mobiliário, 43% dos trabalhadores agrícolas, 40% na silvicultura, 39% na restauração, 36% nas indústrias alimentares, 29% na promoção imobiliária, 27% no comércio a retalho, 26% na construção, 23% na indústria de madeiras.
- Por dimensão de empresas, o SMN atinge sobretudo as empresas de pequena dimensão: 41% do emprego das empresas com menos de 10 trabalhadores, 24% do emprego de empresas entre 10 e 49 trabalhadores. Mas igualmente 11% em empresas entre 500 e 999 trabalhadores e 10% das empresas com mais de mil trabalhadores.

É este universo de trabalhadores abrangidos pelo SMN que importa ter em atenção ao medir os impactos de um aumento do SMN. A análise que se segue visa medir os impactos dos seguintes aumentos:

**Para 532,03 euros** = salário mínimo de 1974 (3.300\$00), a preços de 2012

**Para 537,50 euros** = salário mínimo de 1974, a preços de 2015

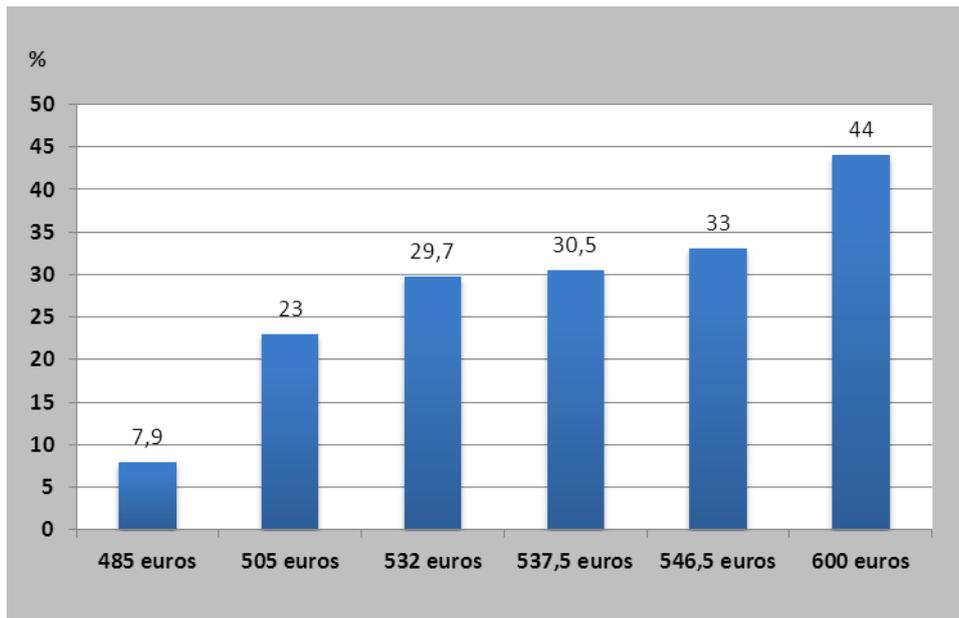
**Para 546,50 euros** = salário mínimo de 1974, a preços de 2012, embora atualizado com inflação e produtividade até 2015

**Para 600 euros** = primeiro limiar acima do SMN usado nos dados publicados pelo MSESS.

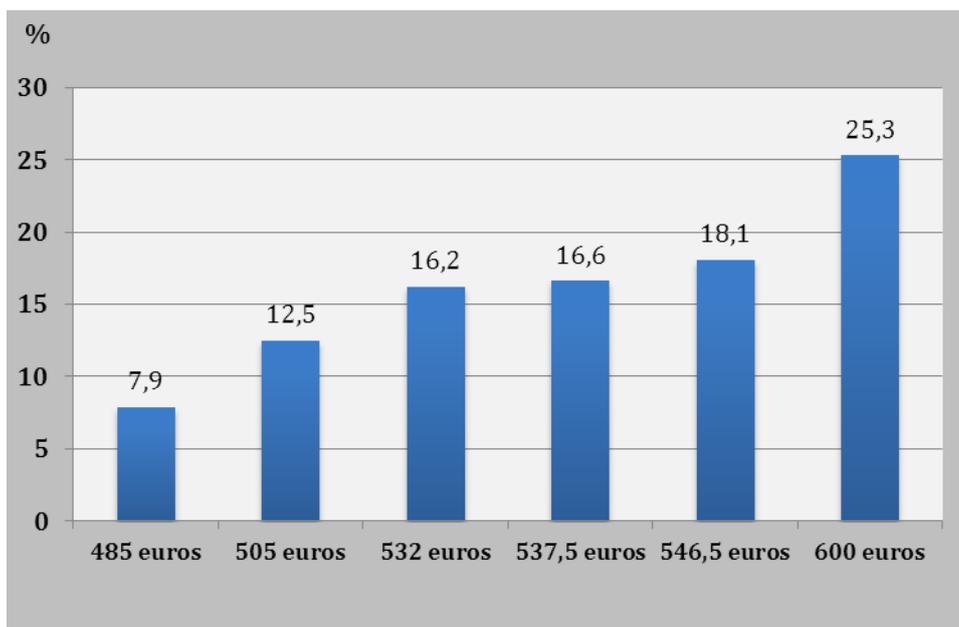
#### 4. Impactos dos aumentos do SMN

Caso o SMN suba em 2016 do valor atual de 505 euros para os valores assumidos atrás, a percentagem dos trabalhadores abrangidos pelo novo SMN no total dos assalariados subirá: passará dos atuais 23% para, uma percentagem situada entre 29,7% e 44% do total dos assalariados, consoante o valor fixado (ver Gráfico 5). De igual forma, a Massa Salarial correspondente ao esse universo de trabalhadores abrangidos pelo SMN subirá em 2016 e representará uma parcela superior na Massa Salarial global: passará dos 12,5% da Massa Salarial total atuais para uma parcela que pode variar, respetivamente, entre 16,2% a 25,3% do total (ver Gráfico 6).

**Gráfico 5**  
Alcance (% de trabalhadores)

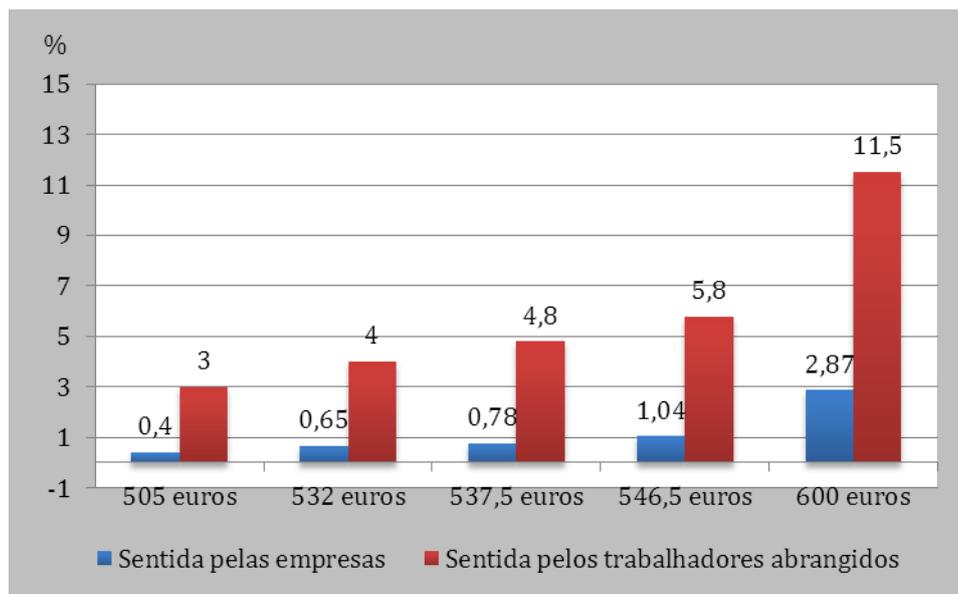


**Gráfico 6**  
Massa Salarial abrangida (% do total)



Sublinhe-se a discrepância observada: mesmo no caso de uma subida do SMN para 600 euros em 2016, cerca de 44% dos trabalhadores receberia apenas 25,3% da Massa Salarial global. É essa discrepância que explica que mesmo um aumento mais pronunciado do SMN represente, em termos médios, uma subida da Massa Salarial pouco expressiva. No caso em análise, o aumento da Massa Salarial sentida pelos empregadores oscilaria entre 0,65 e 2,9%. Mas para cada um dos muitos trabalhadores abrangidos significaria um aumento considerável dos seus rendimentos (entre 4% e 11,5%) (ver Gráfico 7).

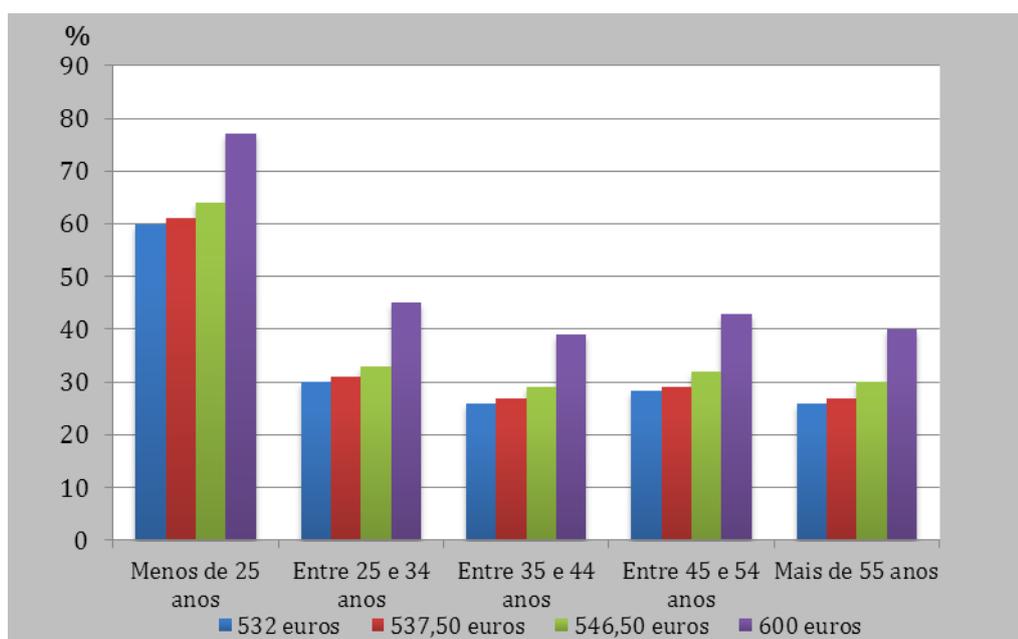
**Gráfico 7**  
Subida da Massa Salarial (variação face à SMN = 505 euros)



Apesar da reduzida dimensão dos aumentos da Massa Salarial, no cômputo geral da economia que impacto teria para o custo de produção? Essa avaliação pode ser feita através da estrutura de custos das empresas, apurada graças aos dados fornecidos pelas próprias empresas, no Sistema de Contas Integradas das Empresas (SCIE). Com base nesses dados estatísticos, é possível estimar que as remunerações representavam cerca de 20% dos custos de produção em 2013. Ou seja, um aumento da massa salarial entre 0,65% e 2,9% representaria um aumento dos custos de produção globais entre 0,13 e 0,6% do custo total de produção. Repartindo-se o valor acrescentado bruto (VAB) entre o excedentes brutos de exploração (EBE) e as remunerações, e admitindo-se que essa repartição se mantém constante conforme o estimado pelo INE para 2013, o aumento do SMN representaria uma subida da remuneração dos trabalhadores e, conseqüentemente uma descida do EBE do mesmo valor situada entre 1,1% e 4,9%.

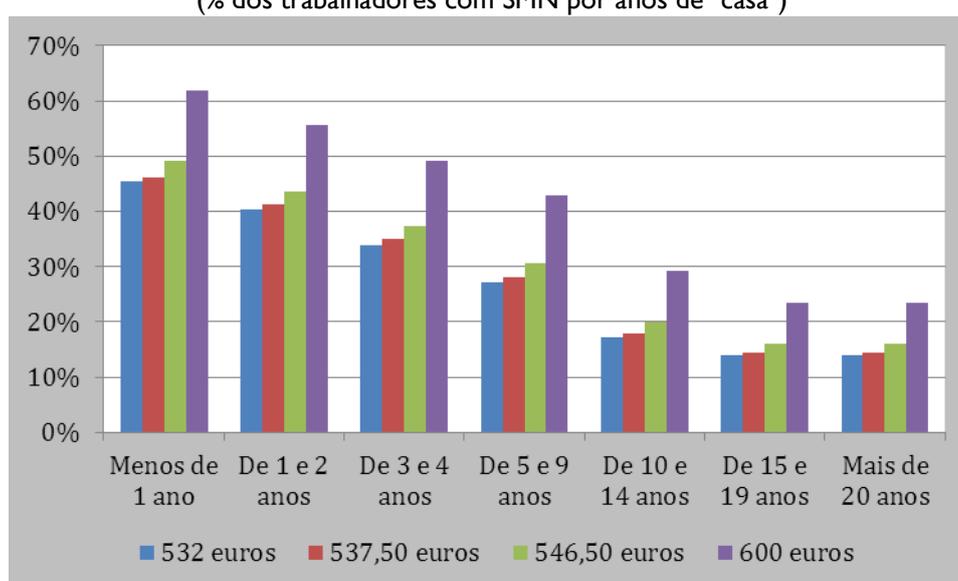
Os cálculos apurados para a evolução da Massa Salarial não avaliam aquilo que é habitualmente sublinhado como um “efeito de arrastamento” da subida do SMN na estrutura de salários. Os empregadores seriam obrigados a um aumento generalizado dos salários por forma a manter os equilíbrios relativos na empresa. Ora, se é difícil medir este efeito – dado ser necessário isolar, de um período para outro, apenas o efeito da subida do SMN na evolução dos dados do emprego – é de admitir que o “efeito de arrastamento” seria despiçando em toda a estrutura salarial, embora possa ser sensível nos salários imediatamente próximos do novo salário mínimo, não implicando agravamentos substanciais nos custos salariais.

**Gráfico 8**  
Características dos trabalhadores abrangidos, por idade  
(% dos trabalhadores com SMN em cada grupo etário)



Um aumento do SMN beneficia sobretudo os trabalhadores mais jovens. Se o SMN subir para 532 euros, abrangerá 60% dos jovens com idades até 25 anos. Mas se subir em 2016 para 600 euros, já chegará a 77% desse escalão etário. Ainda assim, um aumento do SMN levará a que trabalhadores com idades mais elevadas passem a ser igualmente abrangidos: mesmo com uma subida de apenas 532 euros, cerca de 30% dos trabalhadores entre 25 e 34 anos serão abrangidos (ver Gráfico 8).

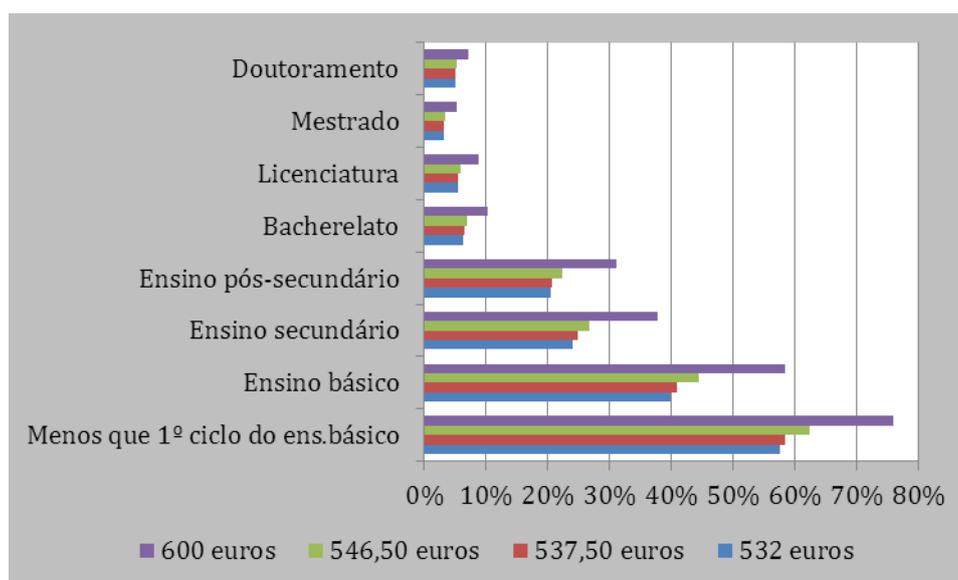
**Gráfico 9**  
Características dos trabalhadores abrangidos, por antiguidade  
(% dos trabalhadores com SMN por anos de "casa")



Uma subida do SMN, mesmo para valores como 532 euros mensais, fará com que 46% dos trabalhadores com menos de um ano de "casa" passem a estar abrangidos pela medida (ver Gráfico 9). Caso a subida seja de 600

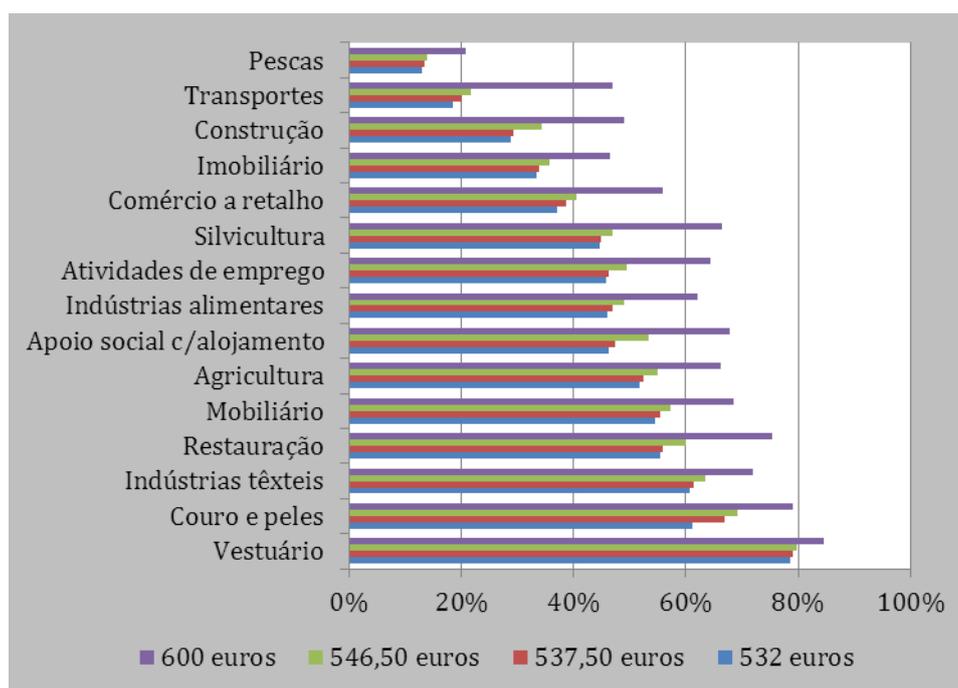
euros mensais, essa parcela aumenta para 62%. O grau de penetração do SMN entre os diversos grupos de antiguidade tende a descer à medida que aumenta o tempo de “casa”. Apesar disso, o aumento do SMN ainda atingiria um número considerável dos trabalhadores com mais de 20 anos de antiguidade. Um aumento do SMN em 2016 mesmo para 532 euros mensais abrangeria 14% dos trabalhadores desse grupo. E essa percentagem aumenta para 23,5% caso o SMN suba para 600 euros em 2016. Ainda assim, entre os trabalhadores que recebem o SMN, a maior parte – ao redor de 47% – estará nos dois primeiros grupos de antiguidade (menos de 2 anos de “casa”).

**Gráfico 10**  
Características dos trabalhadores abrangidos, por habilitações  
(% dos trabalhadores com SMN em cada grupo)



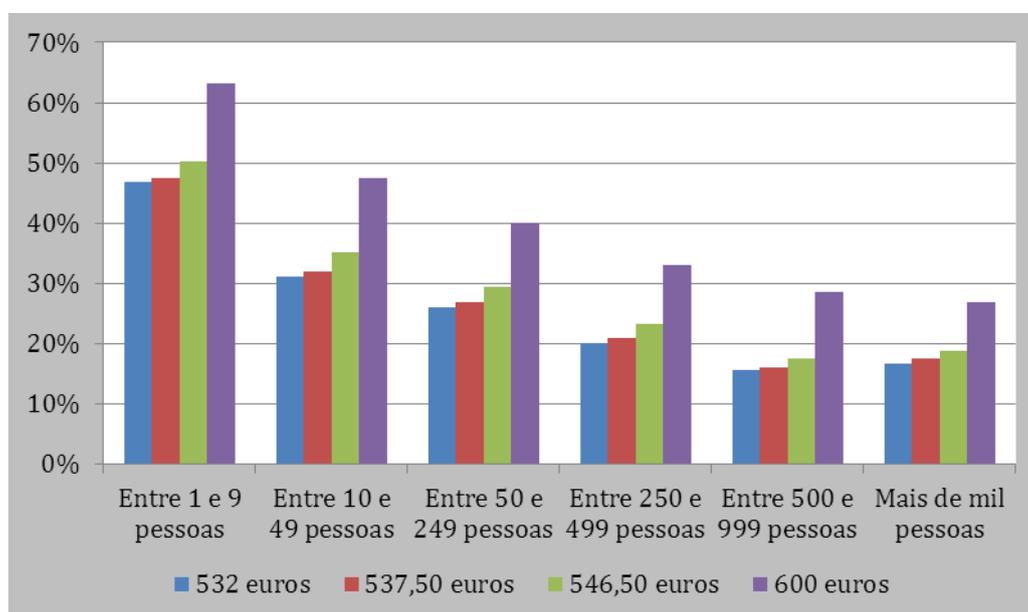
No universo dos trabalhadores que recebem o SMN e qualquer que seja o aumento a decidir, nada altera a realidade seguinte: a esmagadora maioria deles tem entre o ensino básico ou menos (ao redor dos 76%) ou o ensino secundário (ao redor dos 19%) (ver Gráfico 10). Dos restantes 5%, cerca de 60% são licenciados. Esta elevada concentração não obsta a que o aumento do SMN atinja – e de forma significativa - trabalhadores com todo o tipo de habilitações académicas. Obviamente, atingirá de forma mais intensa os que tenham menos que o ensino básico (entre 58 e 76% desse grupo de pessoas, consoante o aumento seja entre 532 e 600 euros mensais), os que tenham o ensino básico (entre 40 e 58% desse grupo), os que tenham o ensino secundário (entre 24 e 38% desse grupo). Mas abarcará igualmente os que tenham o ensino pós-secundário (entre 20 e 31% desse grupo), os que tenham licenciaturas (entre 5 e 9% desse grupo), os que tenham mestrados (entre 3 e 5% desse grupo) ou mesmo doutoramentos (entre 5 e 7% desse grupo).

**Gráfico 11**  
Características dos trabalhadores abrangidos, por atividades  
(% dos trabalhadores com SMN em cada atividade)



São muitas as atividades económicas que dependem do trabalho remunerado com o SMN (ver Gráfico 11). Na impossibilidade de enumerar todas, assinalam-se apenas aquelas em que o aumento do SMN poderá ter maiores impactos entre os seus trabalhadores. Caso o SMN aumente para 532 euros em 2016, essa medida abrangerá cerca de 79% dos trabalhadores da produção de vestuário. E caso aumente para 600 euros, apenas abrangerá mais 6% dos trabalhadores (além dos 79% já mencionados). Assinale-se que, em atividades como a indústria de vestuário, de couro e peles (inclui calçado), têxteis, restauração, agricultura, um aumento mesmo para 532 euros mensais abrangeria mais de 50% dos trabalhadores desses sectores.

**Gráfico 12**  
Características dos trabalhadores abrangidos, por dimensão de empresa  
(% dos trabalhadores com SMN em cada grupo)

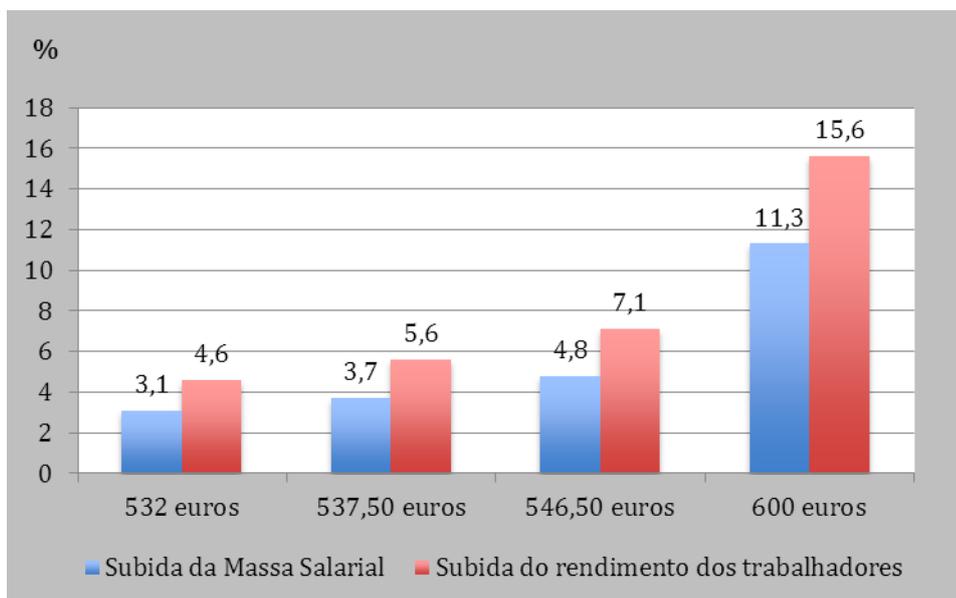


Se as empresas com menos de dez trabalhadores concentram cerca de 40% dos trabalhadores que recebem SMN, as empresas entre 10 e 49 pessoas contratam 28% de quem recebe SMN, as empresas com entre 50 e 249 trabalhadores contratam 19% dos trabalhadores que recebem SMN. Ou seja, mais de quatro quintos dos trabalhadores que recebem o SMN. Mas as empresas com mais de mil trabalhadores contratam tanto (7%) como as que têm entre 250 e 499 e entre 500 e 999 trabalhadores (4,4% e 2,6% respetivamente) (ver Gráfico 12). Este facto revela que o impacto de uma medida como o aumento do SMN poderá ter transversal a toda a economia. Caso o SMN suba para 532 euros em 2016, essa medida abrangerá 47% dos trabalhadores das empresas com menos de dez trabalhadores, cerca de 31% dos trabalhadores das empresas com pessoal entre 10 e 49 trabalhadores, cerca de 26% do pessoal das empresas entre 50 e 249 pessoas, cerca de 20% do pessoal das empresas entre 250 e 499 pessoas, cerca de 16% do pessoal das empresas com pessoal entre 500 e 999 pessoas e mesmo 17% dos trabalhadores das empresas com mais de mil pessoas ao serviço. Essas percentagens de penetração aumentam substancialmente caso o SMN suba para 600 euros mensais: respetivamente, para 63%, 48%, 40%, 33%, 29% e 27% do pessoal de cada um dos grupos de dimensão.

### 5. Casos de estudo: sectores com baixas retribuições

A indústria do vestuário é a das atividades com maior concentração de trabalhadores a receber o SMN. Que impacto teria um aumento do SMN na sua folha de salários?

**Gráfico 13**  
Indústria do vestuário (variação face à SMN = 505 euros)

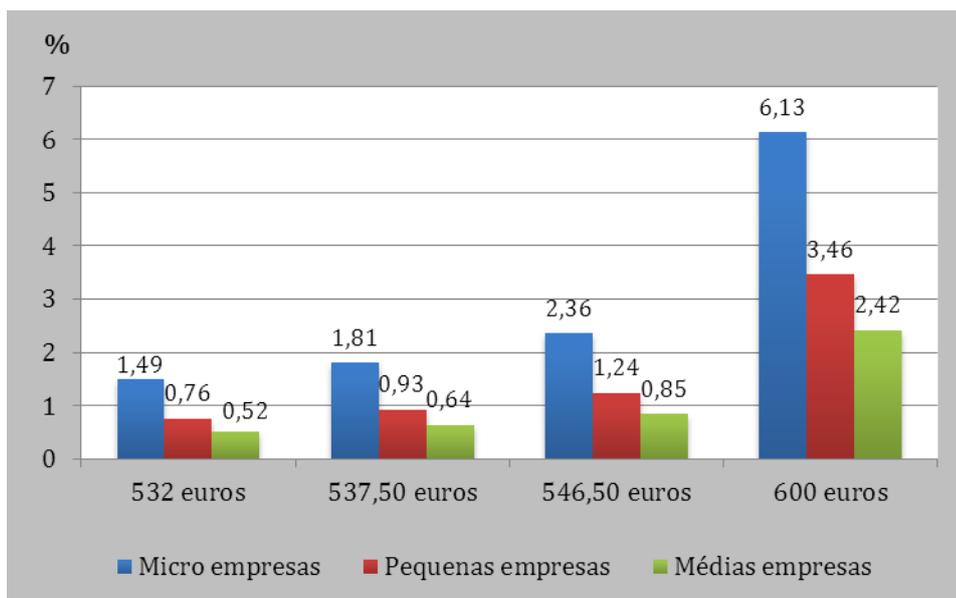


Ao avaliar o impacto num sector como o do vestuário, o que se verifica é que um aumento do SMN para 532 euros mensais – que representaria um aumento dos rendimentos de 78,5% do conjunto de trabalhadores do sector – teria um impacto na Massa Salarial global do sector de 3,1%. Um aumento do SMN para 537 euros mensais representaria um aumento da Massa Salarial global do sector de 3,7%, e os trabalhadores abrangidos – 79% por trabalhadores do sector – sentiriam uma subida de rendimento de 5,6%. Já um aumento do SMN para 600 euros mensais teria um impacto na Massa Salarial global do sector de 11,3% e os trabalhadores abrangidos – cerca de 80% – sentiriam um acréscimo médio de rendimento de 15,6%. (ver Gráfico 13).

E o que pode acontecer a empresas de pequena dimensão, em que a Massa Salarial assume um peso considerável na lista de custos de produção? Serão comportáveis os aumentos colocados como hipótese?

O que se verifica é que as micro empresas, pela concentração de pessoal de baixa retribuição – 40% do seu pessoal recebe o SMN de 505 euros – são o grupo de empresas em que mais se sente a medida, embora com baixos valores de variação. Se o SMN aumentar para 532 euros mensais, as micro empresas terão uma subida da Massa Salarial de 1,49%. Mas o impacto do aumento do SMN seria de 0,76% para as pequenas empresas (entre 10 e 49 trabalhadores) – que têm ao redor de 25% de pessoal a receber o SMN – e de 0,52% para as médias empresas (entre 50 e 244 trabalhadores) – que têm uma parcela de 19% de pessoal a receber o SMN. Um aumento do SMN para 600 euros mensais representaria um aumento da Massa Salarial de 6,13% nas micro empresas, de 3,46% nas pequenas empresas e de 2,42% nas médias empresas (ver Gráfico 14).

**Gráfico 14**  
Aumento da Massa Salarial (variação face à SMN = 505 euros)



Esta evolução deverá ser, contudo, apreciada no contexto dos custos de produção das empresas. Ainda segundo o INE, o peso dos gastos de pessoal no conjunto do valor da produção oscilou em 2013 entre 25% nas micro empresas, 27% nas pequenas empresas, 22% nas médias e 16% nas grandes empresas. Mas, por exemplo, os gastos com serviços externos contratados pelas empresas (energia, comunicações, etc.) é superior aos gastos com pessoal em todo o universo empresarial. Variam desde 40% nas micro empresas, 38% nas pequenas empresas, 36% nas médias empresas e 30% nas grandes empresas. Ou seja, um aumento dos preços dos serviços contratados semelhante aos aumentos considerados do SMN tem um impacto muito superior nos custos das empresas.

## 6. Outros impactos do aumento do salário mínimo

Um aumento do SMN para um número tão considerável de trabalhadores como os estudados refletir-se-á forçosamente numa subida do consumo privado e conseqüentemente no investimento privado, atenuando aquela que é indicada, nos Inquéritos aos Empresários do INE, como a principal razão para não investir (as baixas perspectivas de vendas). E isso beneficiará atividades viradas sobretudo para o mercado interno, como é precisamente o caso da maioria das micro e pequenas empresas – que representam a esmagadora maioria das empresas – e que aparentemente seriam as mais prejudicadas com uma subida do SMN.

Por outro lado, um aumento do SMN refletir-se-á igualmente nas contas da Segurança Social. Com o acréscimo da massa salarial, as contribuições sociais subiriam entre 91 e 406 milhões de euros conforme o aumento do SMN seja entre 532 e 600 euros.

### **Observatório sobre Crises e Alternativas**

CES Lisboa | Picoas Plaza | Rua do Viriato 13 – Lj 117/118 | 1050-227 Lisboa | T. +351 216 012 848

W. <http://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/> | E. [observatoriocrises@ces.uc.pt](mailto:observatoriocrises@ces.uc.pt)