

BOLETIM ECONÓMICO

TEMA EM DESTAQUE

MAR. 2023



BANCO DE
PORTUGAL
EUROSISTEMA

BOLETIM ECONÓMICO

TEMA EM DESTAQUE

MARÇO 2023



BANCO DE PORTUGAL
EUROSISTEMA

Lisboa, 2023 • www.bportugal.pt

II Tema em destaque

A distribuição dos salários em Portugal
no período 2006-2020

A distribuição dos salários em Portugal no período 2006-2020¹

Entre 2006 e 2020, a composição do mercado de trabalho português registou alterações importantes que se refletiram na distribuição dos salários. Entre estas alterações destacam-se o envelhecimento da população, o aumento da taxa de atividade das mulheres e o aumento da escolaridade. No período em análise, a distribuição dos salários foi também afetada por três recessões, com consequências históricas para a redução do emprego e o aumento do desemprego durante o período recessivo de 2011-2013. As revisões do código do trabalho e, em particular, as atualizações da retribuição mínima mensal garantida, com destaque para o aumento expressivo a partir do final de 2014, assumem também relevância.

Dada a importância da escolaridade dos indivíduos na determinação dos salários, a análise foca-se no período compreendido entre 2006 e 2020, para o qual está disponível, nos Quadros de Pessoal, o detalhe da escolaridade dos trabalhadores com ensino superior. Em complemento, é utilizada a informação do Inquérito ao Emprego para caracterizar alguns desenvolvimentos estruturais adicionais do mercado de trabalho desde 2006.

A análise sugere que o crescimento do salário real entre 2006 e 2020 foi distinto nos diversos grupos sociodemográficos, com os salários mais elevados a registarem crescimentos mais baixos. O maior crescimento dos salários dos trabalhadores mais jovens e com ensino básico reflete a maior prevalência da retribuição mínima mensal garantida nestes grupos. Neste período, observou-se também uma redução da desigualdade salarial em Portugal, com o aumento significativo dos percentis inferiores. A transição educativa em Portugal, traduzida num aumento significativo da oferta de qualificações superiores, terá contribuído para uma redução do diferencial salarial associado à educação que, não obstante, permanece elevado.

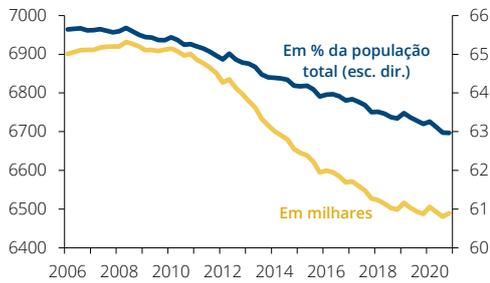
Os principais desenvolvimentos no mercado de trabalho no período 2006-2020

A evolução demográfica portuguesa resultou numa queda de 7,6% da população em idade ativa, entre 2006 e 2020 (Gráfico 1); cerca de menos 500 mil indivíduos, uma queda superior à da população total (-2,2%). Paralelamente, observou-se um envelhecimento da população em idade ativa e da população empregada. A idade média dos trabalhadores por conta de outrem aumentou quatro anos, para 43, em 2020 (Gráfico 2).

O impacto da redução da população em idade ativa sobre a oferta de trabalho foi compensado em grande medida pelo aumento da taxa de atividade nos diferentes escalões etários, com exceção dos jovens (Gráfico 3). A diminuição da taxa de atividade dos jovens, mais acentuada nos últimos anos, resultou do aumento significativo dos que estão a estudar ou em formação e da redução significativa das taxas de abandono escolar para níveis abaixo da média da área do euro. Neste contexto, é de destacar o alargamento da escolaridade obrigatória, em 2009, até aos 18 anos de idade ou à conclusão do ensino secundário.

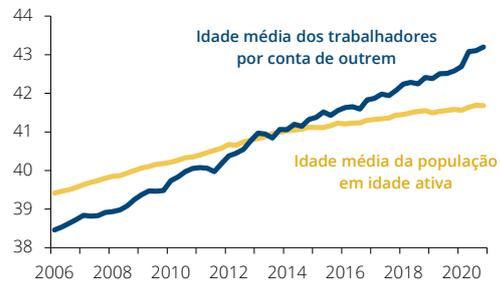
1. Preparado por Sónia Félix, Fernando Martins, Domingos Seward e Marta Silva.

Gráfico 1 • População em idade ativa | Em milhares e em percentagem da população total



Fonte: Inquérito ao Emprego — INE (cálculos do Banco de Portugal).

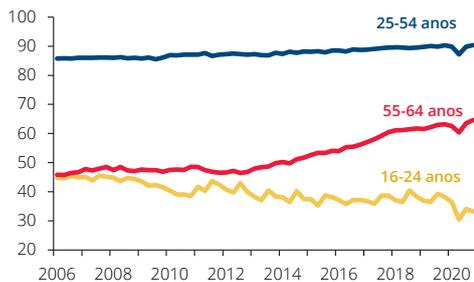
Gráfico 2 • Idade média da população em idade ativa e dos empregados por conta de outrem | Em anos



Fonte: Inquérito ao Emprego — INE (cálculos do Banco de Portugal).

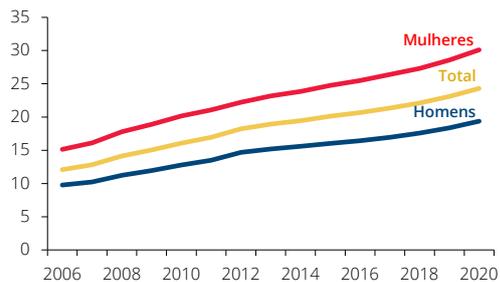
Entre 2006 e 2020, a percentagem da população em idade ativa com ensino superior mais do que duplicou, de 12% para 26%. Este aumento foi transversal nos escalões etários, sendo particularmente marcado nos indivíduos com idades entre os 25 e os 44 anos. O contínuo crescimento da taxa de atividade das mulheres, que têm em média escolaridade superior à dos homens, contribuiu para uma população ativa mais qualificada. Em 2020, a percentagem de mulheres ativas na população total foi de 46%, 6 pp inferior à dos homens, mas 2 pp superior à registada em 2006. Neste período, observou-se um aumento do diferencial entre a percentagem de mulheres e de homens com ensino superior. Em termos do emprego por conta de outrem no setor privado, a percentagem de mulheres com ensino superior aumentou de 15% em 2006 para 30% em 2020, enquanto nos homens o aumento foi de 10% para 19% (Gráfico 4).

Gráfico 3 • Taxa de atividade | Em percentagem da população total



Fonte: Inquérito ao Emprego — INE (cálculos do Banco de Portugal).

Gráfico 4 • Emprego por conta de outrem com ensino superior no setor privado | Em percentagem

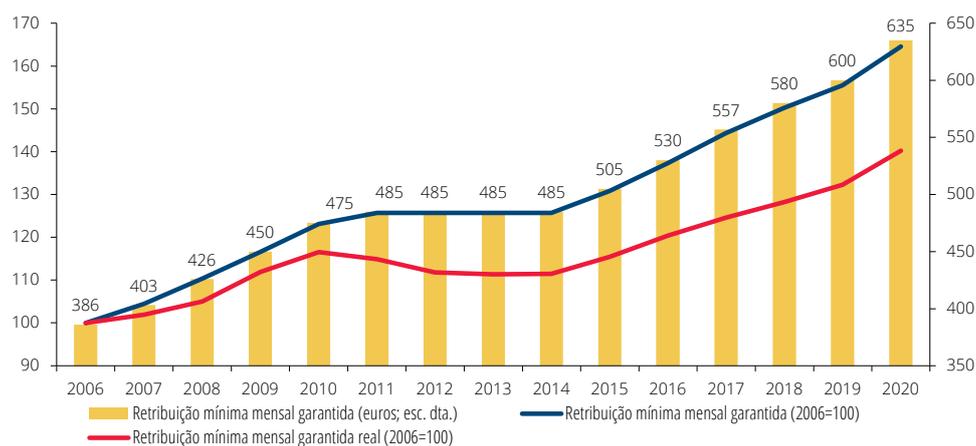


Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal).

A distribuição dos salários neste período foi afetada por três recessões económicas (2008-2009, 2011-2013 e 2020) com impacto diferenciado no mercado de trabalho. Em particular, durante o período recessivo de 2011-2013, o emprego diminuiu 8,2%, enquanto a taxa de desemprego atingiu o máximo histórico de 17,1% em 2013. Já na crise pandémica de 2020, a sua natureza conjuntural e as medidas de apoio mitigaram os efeitos no emprego e nos salários. O regime de *layoff* simplificado implicou a redução de salários para alguns trabalhadores nas empresas abrangidas, mas permitiu a manutenção do emprego.

Por fim, um dos fatores que mais contribuiu para a alteração da distribuição dos salários neste período foi o aumento da retribuição mínima mensal garantida. Entre 2006 e 2011, esta retribuição registou um crescimento médio anual de 4,7%, em termos nominais, com diferenças entre subperíodos. Depois de um congelamento entre 2011 e o final de 2014, a retribuição mínima mensal garantida aumentou 4,7%, em termos médios, entre 2015 e 2020 (Gráfico 5). A Caixa 1 deste Tema em destaque analisa com maior detalhe a evolução da retribuição mínima mensal garantida.

Gráfico 5 • Retribuição mínima mensal garantida | Em euros e 2006=100



Fonte: GEP/MTSSS (cálculos do Banco de Portugal). | Notas: Em outubro de 2014, a retribuição mínima mensal garantida foi atualizada para 505 euros. A retribuição mínima mensal garantida real é calculada com base no índice de preços do consumidor.

A distribuição de salários no período 2006-2020

Dados

A fonte de dados utilizada na caracterização da distribuição dos salários é os Quadros de Pessoal, cujo reporte é anual e obrigatório para todas as empresas com pelo menos um trabalhador por conta de outrem. Esta base de dados administrativa é recolhida pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e está disponível desde 1985 com referência ao mês de outubro. As empresas reportam informação sobre o setor de atividade principal, localização, natureza jurídica e ano de constituição, assim como informação detalhada sobre os seus estabelecimentos e trabalhadores. No que diz respeito aos trabalhadores, é reportada a escolaridade, género, idade, profissão, data de admissão, tipo de contrato, horas de trabalho (normais e suplementares) e salário. A informação sobre salários é desagregada entre salário base, prestações regulares e irregulares e remuneração referente às horas suplementares.

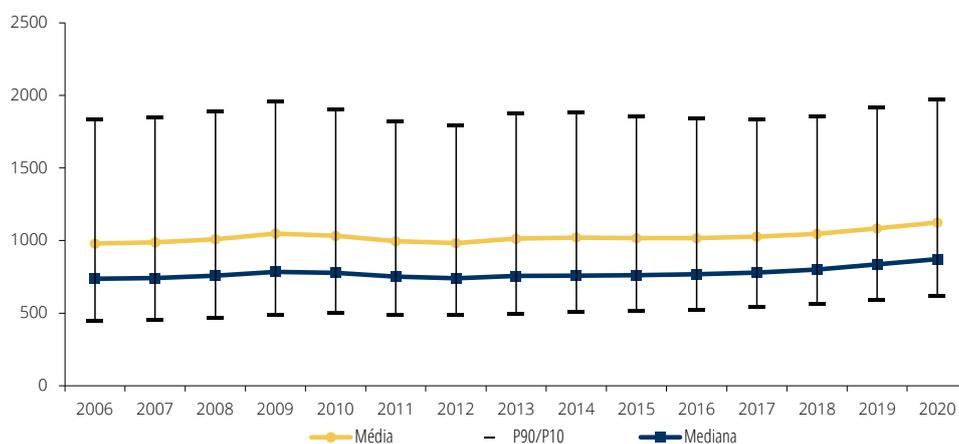
A amostra, considerada neste Tema em destaque, inclui as empresas localizadas em Portugal Continental, com exceção das que têm como atividade principal a agricultura ou a pesca. A análise considera os trabalhadores por conta de outrem a tempo completo, com idades compreendidas entre os 18 e os 64 anos, e com até 50 anos de antiguidade numa empresa. Excluem-se os trabalhadores que auferiram no mês de referência um salário inferior a 80% da retribuição mínima mensal garantida e os que são reportados em mais do que uma empresa no mesmo ano. A amostra final inclui 559 833 empresas e 4 389 129 trabalhadores entre 2006 e 2020, num total de 28 921 203 observações.

O salário total é calculado como a soma do salário base, prestações regulares e irregulares e remuneração por horas suplementares. No período em análise, o peso médio do salário base no salário total diminuiu de 77,6% para 75,7%. Os salários reais são calculados com base no Índice de Preços no Consumidor (outubro de 2006=100) referente a outubro de cada ano. No remanescente deste texto, os salários serão sempre reportados ao seu valor real, exceto se referido explicitamente.

A desigualdade salarial entre 2006 e 2020

O gráfico 6 caracteriza a evolução da distribuição salarial entre 2006 e 2020, realçando o comportamento do salário médio e mediano e dos percentis 10 e 90. Em termos reais, observa-se um crescimento médio anual do salário mediano ligeiramente superior ao do salário médio neste período (1,2% e 1,0%, respetivamente). O salário real do percentil 10 registou um crescimento médio anual superior ao do percentil 90 (2,3% e 0,5%, respetivamente), traduzindo-se numa maior compressão salarial.

Gráfico 6 • Distribuição do salário real entre 2006 e 2020 no setor privado | Em euros, a preços de 2006



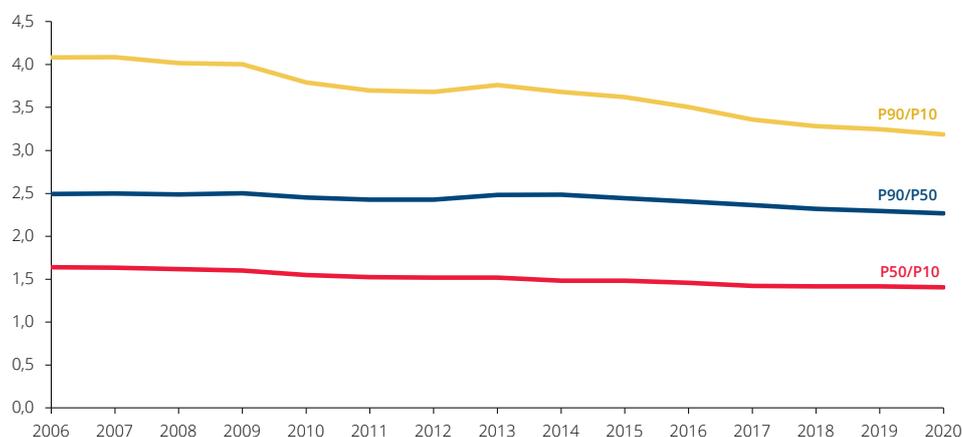
Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal). | Nota: O salário real é calculado deflacionando o salário nominal pelo Índice de Preços no Consumidor (outubro de 2006=100) em outubro de cada ano.

O gráfico 7 mostra que a desigualdade dos salários se reduziu entre 2006 e 2020. O rácio entre os percentis 90 e 10 da distribuição dos salários registou uma queda significativa, passando de 4,1 em 2006 para 3,2 em 2020. Esta redução foi mais marcada na aba esquerda da distribuição, com o percentil 10 em percentagem da mediana a aumentar de 61% para 71%. Esta compressão salarial está relacionada com o aumento significativo dos percentis inferiores, motivado pela revisão da retribuição mínima mensal garantida, e o aumento menos acentuado dos salários medianos (Centeno, Duarte, Novo, 2011, Oliveira, 2022 e PlanAPP, 2023). De acordo com a informação da OCDE (OECD, 2023), o rácio entre os percentis 90 e 10 da distribuição dos salários totais observou uma redução na generalidade dos países da área do euro no período em análise. A França, a Itália, a Bélgica e a Finlândia são as exceções a esta tendência, enquanto Portugal e a Lituânia foram os países onde este indicador registou a redução mais significativa.

Há, também, uma redução dos indicadores de desigualdade salarial em diferentes grupos sociodemográficos (Ferreira, Lopes e Tavares, 2021). A desigualdade salarial caiu ao longo da última década para os homens e para as mulheres (Gráfico 8). O rácio entre o percentil 90 e o percentil 10 é mais elevado nos homens do que nas mulheres, tendo diminuído em magnitudes semelhantes no período

em análise. Por escolaridade, observa-se uma maior desigualdade para os trabalhadores com ensino superior a par de uma redução mais acentuada para os trabalhadores com ensino secundário (Gráfico 9).

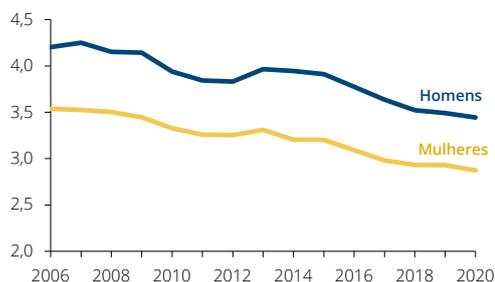
Gráfico 7 • Indicadores de desigualdade salarial | Rácios entre percentis



Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal). | Nota: Rácios entre percentis do salário real.

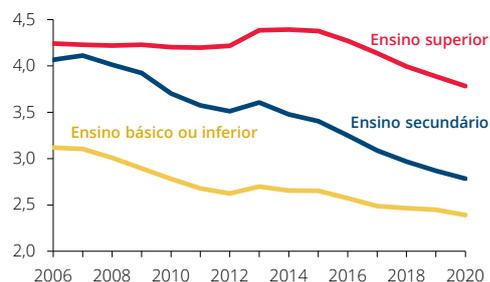
A aproximação do leque salarial disponível entre os trabalhadores com escolaridades intermédias e dos que têm escolaridade mais reduzida é o resultado do aumento da escolaridade média em Portugal, que ocorreu de forma mais expressiva a partir de meados dos anos 90, e da cada vez menor capacidade diferenciadora do ensino secundário no mercado de trabalho (Alves, Centeno e Novo, 2010). Tal resulta da transição educativa em curso e sugere que o ensino secundário tem uma capacidade cada vez menor de dar acesso aos empregos mais bem remunerados.

Gráfico 8 • Desigualdade do salário real por género | Rácio entre o percentil 90 e o percentil 10



Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal).

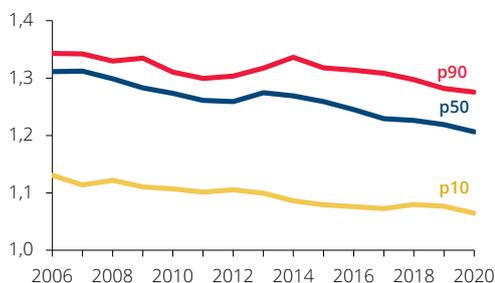
Gráfico 9 • Desigualdade do salário real por nível de escolaridade | Rácio entre o percentil 90 e o percentil 10



Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal).

Há igualmente uma aproximação do salário das mulheres ao dos homens entre 2006 e 2020 (Gráfico 10). Esta convergência observa-se tanto no salário mediano, como nos percentis 10 e 90. A convergência entre os salários medianos de homens e mulheres foi elevada em todas as escolaridades, mas com uma estabilização recente nos trabalhadores com ensino superior (Gráfico 11).

Gráfico 10 • Desigualdade salarial entre homens e mulheres | Rácio entre o salário real dos homens e das mulheres por percentil



Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal).

Gráfico 11 • Desigualdade salarial entre homens e mulheres por nível de escolaridade | Rácio entre o salário real mediano dos homens e das mulheres por nível de escolaridade



Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal).

A evolução do salário médio real entre 2006 e 2020

A evolução do salário médio real no setor privado registou dinâmicas diferenciadas (Gráfico 6). O salário médio real apresentou um perfil ascendente entre 2006 e 2009 e uma queda significativa entre 2010 e 2012. A partir de 2013, o salário voltou a registar uma recuperação, que foi particularmente marcada entre 2018 e 2020. No período em análise, o salário médio real no setor privado registou um crescimento anual médio de 1,0%.²

Contudo, o crescimento do salário real foi diferenciado em diversos grupos sociodemográficos (Gráfico 12). Os salários das mulheres cresceram em média 1,4% ao ano, mais do que os dos homens (0,8%), num contexto de um aumento mais expressivo da escolaridade na população feminina. O maior crescimento dos salários dos trabalhadores mais jovens e com ensino básico reflete a percentagem mais alta de trabalhadores que auferem a retribuição mínima mensal garantida nestes grupos (Caixa 1). Em geral, os grupos com salários mais elevados tiveram crescimentos salariais mais baixos. Para além do efeito da retribuição mínima mensal garantida, esta dinâmica salarial reflete o maior crescimento da oferta de emprego com maiores qualificações, num período caracterizado por importantes alterações demográficas e por um aumento expressivo da escolaridade.

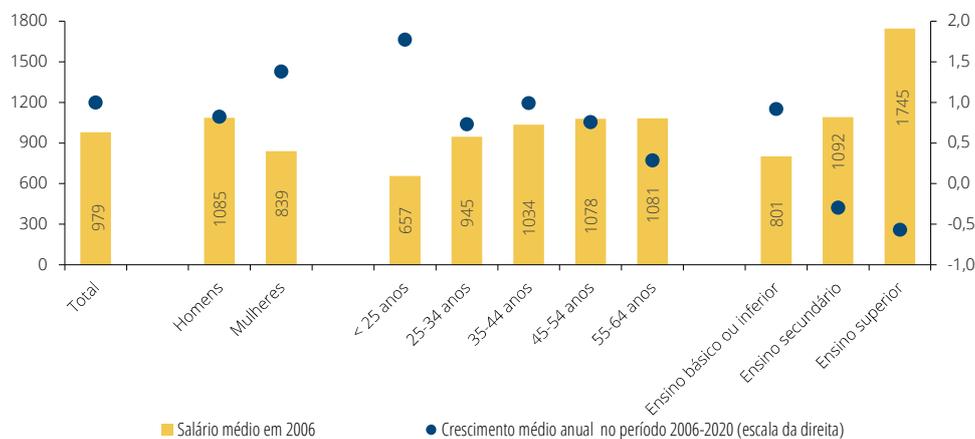
Destaca-se a queda do salário real dos trabalhadores com ensino superior e secundário (Gráfico 13), num contexto de aumento significativo da entrada de jovens no mercado de trabalho com estes níveis de ensino. A média do salário real dos trabalhadores com ensino secundário reduziu-se de 1092 euros, em 2006, para 1047 euros, em 2020. Em 2006, o salário real médio dos trabalhadores com ensino superior era de 1745 euros, 134 euros acima do observado em 2020.

Neste período, é de assinalar a entrada de muitos jovens no mercado de trabalho com ensino secundário. Relativamente ao total de entradas, a percentagem de jovens com ensino secundário que entraram no mercado de trabalho passou de 30%, em 2006, para 40%, em 2020, o que justifica em parte a redução das entradas de jovens com ensino básico ou inferior, que passou de 41% para 27% (Gráfico 14). A entrada de jovens com ensino superior no mercado de trabalho apresentou um perfil estável ao longo do período, mas assistiu-se a uma recomposição, com um aumento das entradas de jovens com mestrado e uma redução dos jovens com licenciatura ou bacharelato.

2. A inflação média anual entre 2006 e 2020, medida pelo Índice de Preços no Consumidor, foi de 1,1%, pelo que o crescimento do salário médio em termos nominais neste período foi de 2,1%. Em termos nominais, o salário médio em Portugal no setor privado situava-se em 1312 euros em 2020.

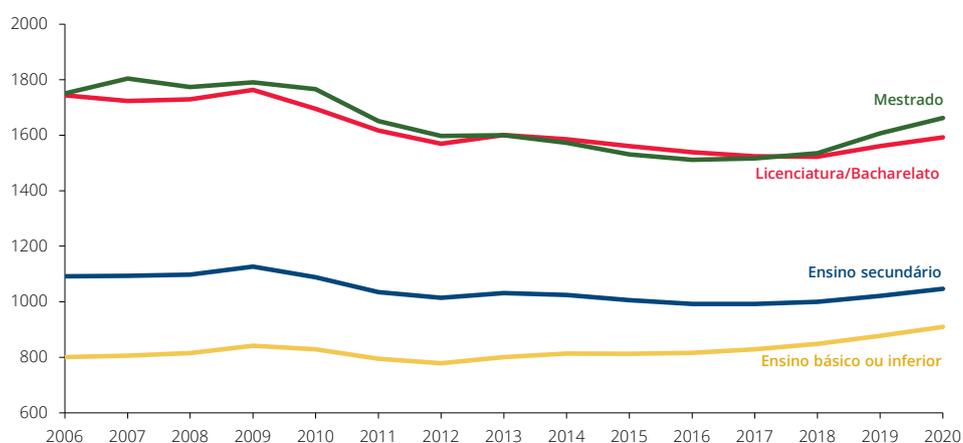
Tal refletiu-se num aumento gradual dos níveis de ensino mais elevados na estrutura do emprego (Gráfico 15).

Gráfico 12 • Salário médio real em 2006 e crescimento médio anual no período 2006-2020 por género, idade e escolaridade | Valor em euros e taxa de variação em percentagem



Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal).

Gráfico 13 • Evolução do salário médio real entre 2006 e 2020 por nível de escolaridade | Valores em euros, a preços de 2006

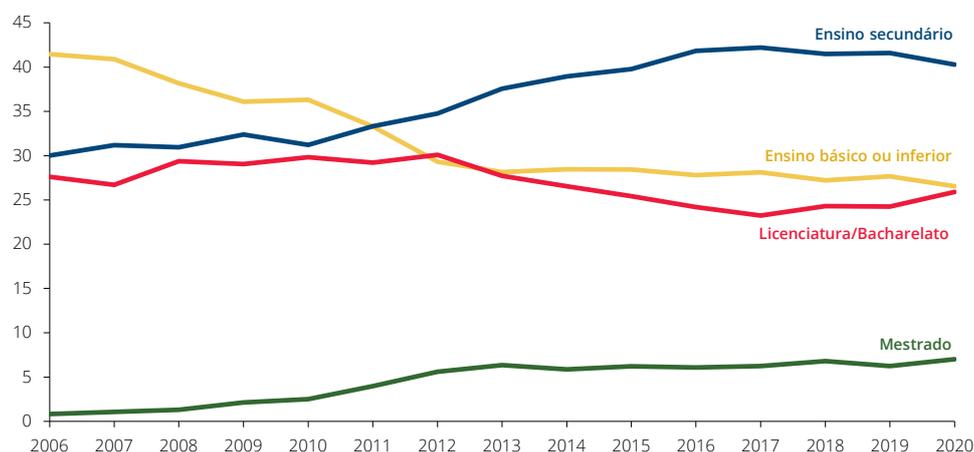


Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal). | Nota: Por ter um carácter residual, não é apresentado o salário médio dos doutorados.

Com a entrada significativa de jovens com ensino secundário no mercado de trabalho, observou-se igualmente uma redução da diferenciação entre o ensino secundário e o ensino básico, traduzida na diminuição do diferencial salarial entre estes dois níveis de escolaridade (Gráfico 16). O período em análise é igualmente caracterizado pela entrada em vigor do Processo de Bolonha em 2006, o qual veio alterar a configuração do ensino universitário em Portugal, nomeadamente reduzindo para três anos (excecionalmente para quatro anos) a duração das licenciaturas. Adicionalmente, a criação de um segundo ciclo de estudos (mestrado) tornou a duração dos dois primeiros ciclos de estudos (licenciatura e mestrado) igual à da licenciatura pré-Bologna. Este facto contribuiu para a redução do diferencial salarial entre os trabalhadores com licenciatura e os trabalhadores com

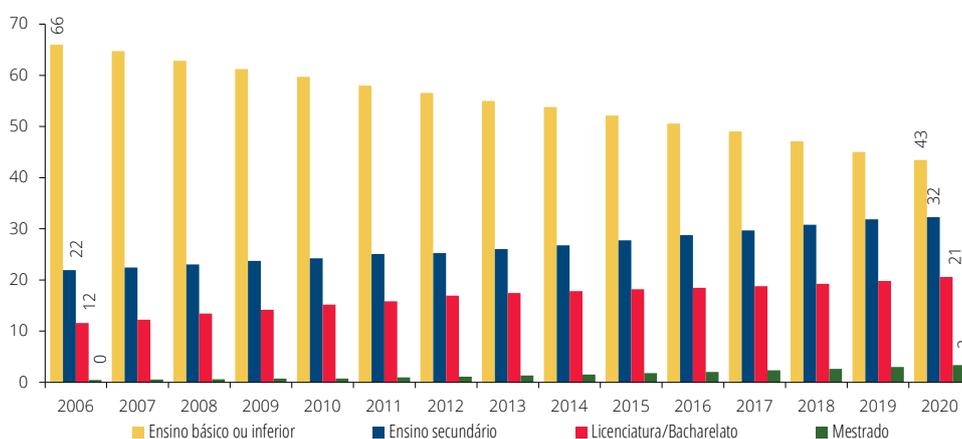
ensino secundário, assim como para um diferencial salarial positivo entre os trabalhadores com mestrado e os trabalhadores com licenciatura. Em 2020, o salário médio real de um trabalhador com licenciatura era superior em 52% ao de um trabalhador com ensino secundário (60% em 2006).

Gráfico 14 • Entrada de jovens no mercado de trabalho (setor privado) entre 2006 e 2020 por nível de escolaridade | Em percentagem do número total de entradas de jovens no mercado de trabalho (setor privado)



Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal). | Notas: Entradas de trabalhadores no mercado de trabalho (aproximadas pelo primeiro ano de observação na base de dados) com idade igual ou inferior a 30 anos. Pelo facto de o peso dos trabalhadores com doutoramento ter um carácter residual na base de dados, não é apresentado o salário de entrada dos doutorados.

Gráfico 15 • Evolução da estrutura do emprego por conta de outrem no setor privado entre 2006 e 2020 por nível de escolaridade | Em percentagem do número total de trabalhadores

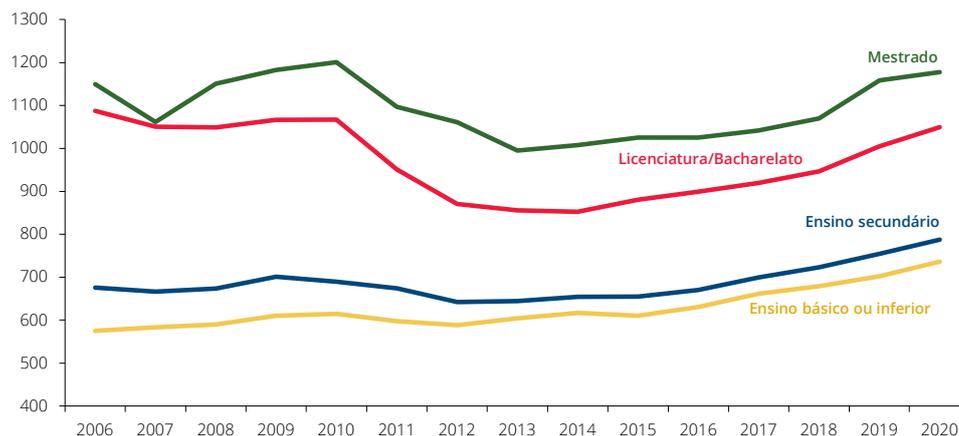


Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal). | Nota: Por ter um carácter residual, o gráfico não apresenta o peso do emprego de doutorados.

Os resultados até aqui refletem a dinâmica completa do mercado de trabalho. No exercício que se segue, os indivíduos são agregados por ano de entrada no mercado de trabalho e seguidos ao longo do tempo. Analisa-se a evolução dos salários dos trabalhadores com ensino superior, com idade igual ou inferior a 30 anos e que aparecem na base de dados pela primeira vez neste período. Os resultados mostram uma redução muito acentuada do salário médio de entrada

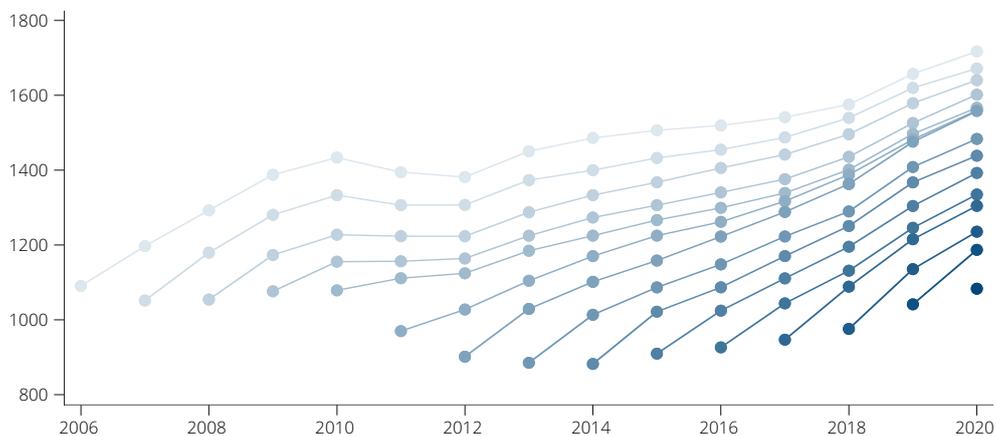
destes trabalhadores entre 2010 e 2014 (Gráfico 17, ponto mais baixo de cada linha), seguida de uma recuperação. No período mais recente, o salário médio real de entrada ainda é inferior ao observado entre 2006 e 2010, mas o perfil ascendente dos salários nos anos que se seguiram (movimento ao longo de cada curva) foi mais acentuado. Tal poderá estar associado a um ajustamento gradual da procura de trabalho ao aumento significativo da oferta de trabalhadores com escolaridade mais elevada.

Gráfico 16 • Salário médio real de entrada por nível de escolaridade | Valor em euros, a preços de 2006



Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal). | Nota: Por ter um caráter residual, não é apresentado o salário médio de entrada dos doutorados.

Gráfico 17 • Salário médio real dos trabalhadores com ensino superior por ano de entrada no mercado de trabalho | Valor em euros, a preços de 2006

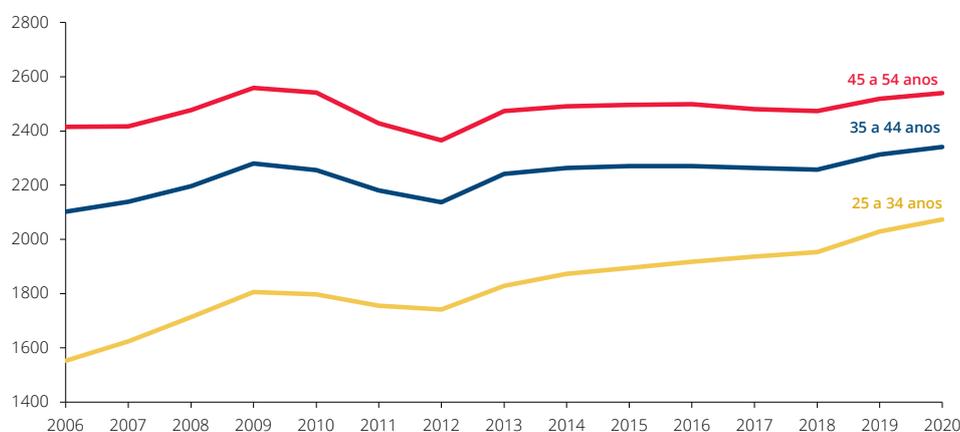


Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal). | Nota: Entradas de trabalhadores no mercado de trabalho (aproximado pelo ano de entrada na base de dados) com idade igual ou inferior a 30 anos.

Em complemento, é analisada a evolução do salário médio real dos trabalhadores com ensino superior com idade entre os 25 e os 54 anos. Estes trabalhadores são agrupados em três escalões etários (25 a 34 anos, 35 a 44 anos e 45 a 54 anos) em função da sua idade em 2006, acompanhando-se até 2020 os que permanecem na base de dados para todo o período em análise. O gráfico 18 mostra um perfil mais alisado do salário real nos escalões etários mais elevados. Apesar do crescimento

pronunciado nos últimos anos, em 2020, o salário médio real dos indivíduos com idade entre os 25 e os 34 anos (2073 euros) era ainda inferior ao salário médio real em 2006 dos trabalhadores do escalão etário imediatamente acima (2102 euros). Tal ilustra a importância do salário de entrada na definição do salário ao longo da vida ativa. Naturalmente, inúmeros eventos podem alterar as trajetórias individuais de salários. Por exemplo, a evidência mostra que, no período compreendido entre 2006 e 2020, os indivíduos que mudaram de emprego tiveram no ano da mudança um crescimento salarial médio de 5%, um valor superior ao crescimento salarial médio de 2% observado para os trabalhadores que permaneceram na mesma empresa (Gráfico 19). Este diferencial tende a ser menor em períodos recessivos devido à diminuição do número de contratações. O crescimento salarial médio associado à mudança de emprego parece ser mais significativo nos trabalhadores com ensino superior, sendo de 9% em média no ano da mudança (Gráfico 20).

Gráfico 18 • Salário médio real dos trabalhadores com ensino superior por escalão etário
| Valor em euros, a preços de 2006



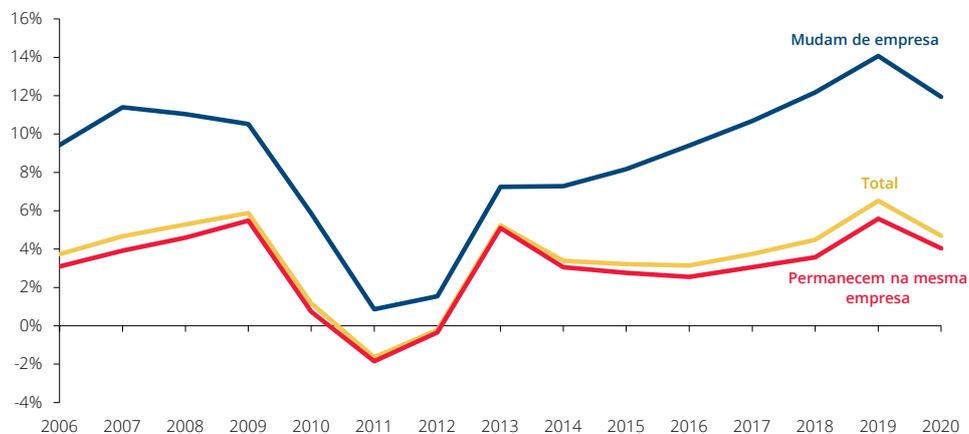
Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal). | Nota: Os trabalhadores são agrupados em três escalões etários (25 a 34 anos, 35 a 44 anos e 45 a 54 anos) em função da sua idade em 2006. O salário médio real de cada um destes escalões etários é acompanhado até 2020 para os trabalhadores que permanecem na amostra.

Gráfico 19 • Crescimento médio do salário real dos trabalhadores que mudam de empresa em cada ano e dos trabalhadores que permanecem na mesma empresa | Em percentagem



Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal). | Nota: Corresponde à média em cada ano dos crescimentos salariais de todos os trabalhadores.

Gráfico 20 • Crescimento médio do salário real dos trabalhadores com ensino superior que mudam de empresa em cada ano e dos trabalhadores que permanecem na mesma empresa | Em percentagem



Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal). | Nota: Corresponde à média em cada ano dos crescimentos salariais de todos os trabalhadores.

Considerações finais

A distribuição dos salários em Portugal entre 2006 e 2020 reflete desenvolvimentos importantes no mercado de trabalho, nomeadamente o aumento notável da escolaridade, a continuidade da tendência de aumento da taxa de participação feminina e o envelhecimento da força de trabalho, assim como o aumento da retribuição mínima mensal garantida. A distribuição salarial traduz igualmente as recessões que ocorreram neste período, em particular a registada entre 2011 e 2013, que implicou reduções significativas de emprego e um aumento da taxa de desemprego para níveis historicamente elevados.

O aumento significativo da retribuição mínima mensal garantida a partir do final de 2014 contribuiu para a compressão da estrutura salarial no período em análise. O crescimento dos salários foi mais forte nos grupos sociodemográficos onde a prevalência desta retribuição é maior. Em consequência destes desenvolvimentos, a desigualdade salarial, medida pelos indicadores convencionais, reduziu-se entre 2006 e 2020. Neste período, o rácio entre os percentis 90 e 10 da distribuição dos salários reais registou uma queda significativa, passando de 4,1 em 2006 para 3,2 em 2020. Esta redução foi mais marcada na aba esquerda da distribuição, com o percentil 10 em percentagem da mediana a aumentar de 61% para 71%.

A maior oferta de indivíduos com ensino superior tem sido acompanhada de um diferencial salarial positivo para os trabalhadores com este nível de ensino que, embora menor do que no início do período em análise, permanece elevado. Em 2020, o salário médio real de um trabalhador com licenciatura era superior em 52% ao de um trabalhador com ensino secundário (60% em 2006).

A evidência apresentada neste Tema em destaque sugere que o perfil salarial ao longo da vida dos trabalhadores depende do momento (e condições) de entrada no mercado de trabalho. Em particular, aponta para uma redução do salário médio de entrada dos trabalhadores com ensino superior entre 2010 e 2014. No período mais recente, o salário médio real de entrada destes trabalhadores ainda é inferior ao observado entre 2006 e 2010, embora se observe um perfil ascendente dos salários compatível com um ajustamento gradual da procura de trabalho ao aumento significativo da oferta de trabalhadores com níveis de escolaridade mais elevados.

Referências

Alves, N., Centeno, M. e Novo, A. (2010). "O Investimento em educação em Portugal: Retornos e Heterogeneidade". Banco de Portugal, *Boletim Económico* — Primavera 2010, 9-39.

Centeno, M., Duarte, C. e Novo, A. (2011). "O impacto do salário mínimo sobre os trabalhadores com salários mais baixos". Banco de Portugal, *Boletim Económico* — Outono 2011, 107-121.

Ferreira, P., Lopes, M. e Tavares, L. (2021). "O Salário Médio em Portugal: Retrato Atual e Evolução Recente". Fundação Calouste Gulbenkian.

Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) (2019). "Salário Mínimo Nacional — 45 anos depois. Balanço e perspetivas atuais sobre emprego e salários em Portugal". Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS).

OECD (2023). "Main economic indicators", Volume 2023, Issue 3.

Oliveira, C. (2022). "How is the minimum wage shaping the wage distribution: bite, spillovers, and wage inequality". *GEE Papers* No. 160.

PlanAPP (2023). "Os Salários em Portugal: evolução na última década".

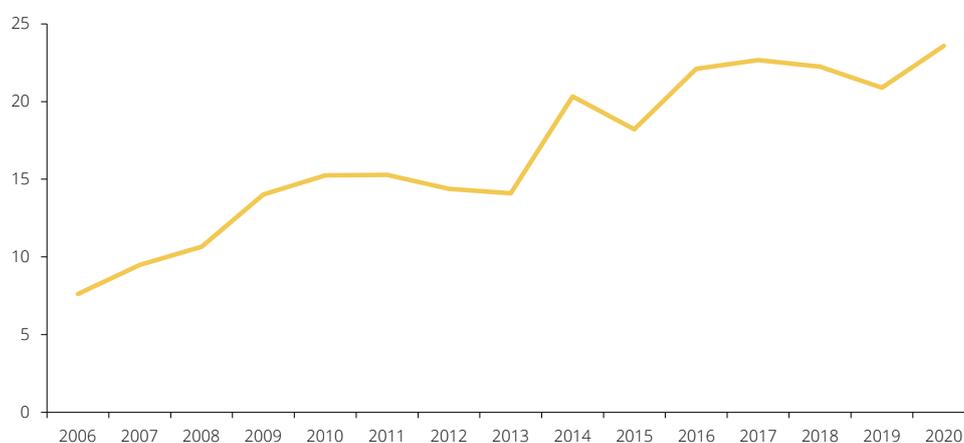
Caixa 1 • A evolução da retribuição mínima mensal garantida no período 2006-2020

O aumento da importância da retribuição mínima mensal garantida na estrutura de salários tem tido um impacto assinalável na redução da desigualdade salarial. Após uma fase de congelamento entre 2011 e outubro de 2014, entre 2015 e 2020, a retribuição mínima mensal garantida registou um crescimento médio anual de 4,7% em termos nominais (4% em termos reais).

O aumento da retribuição mínima mensal garantida traduziu-se num maior número de trabalhadores abrangidos, ou seja, na sua maior prevalência na estrutura salarial. A percentagem de trabalhadores abrangidos aumentou de 7,6% em 2006 para 23,6% em 2020 (Gráfico C1.1).

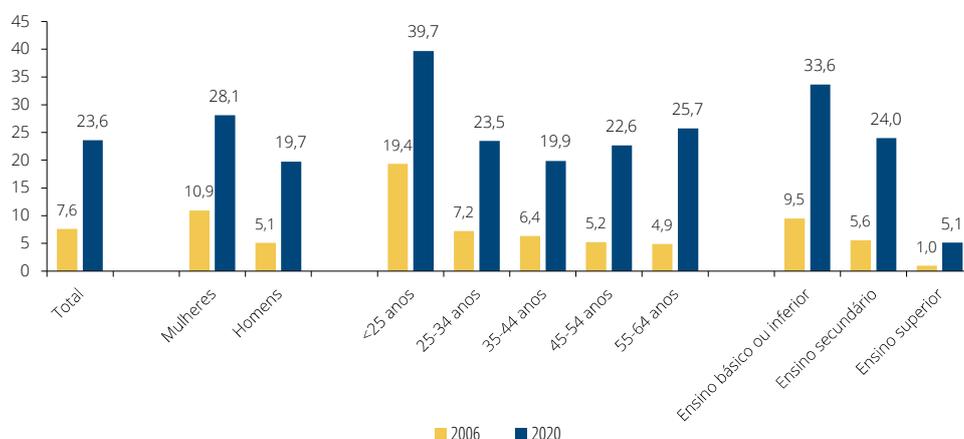
A prevalência da retribuição mínima mensal garantida apresenta um perfil diferenciado de acordo com as características dos trabalhadores e das empresas, tais como a escolaridade dos trabalhadores e o sector de atividade em que as empresas operam (GEP, 2019).

Gráfico C1.1 • Prevalência da retribuição mínima mensal garantida | Percentagem de trabalhadores com salário base igual à retribuição mínima mensal garantida



Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal).

Gráfico C1.2 • Prevalência da retribuição mínima mensal garantida em 2006 e 2020 por características dos trabalhadores | Percentagem de trabalhadores com salário base igual à retribuição mínima mensal garantida

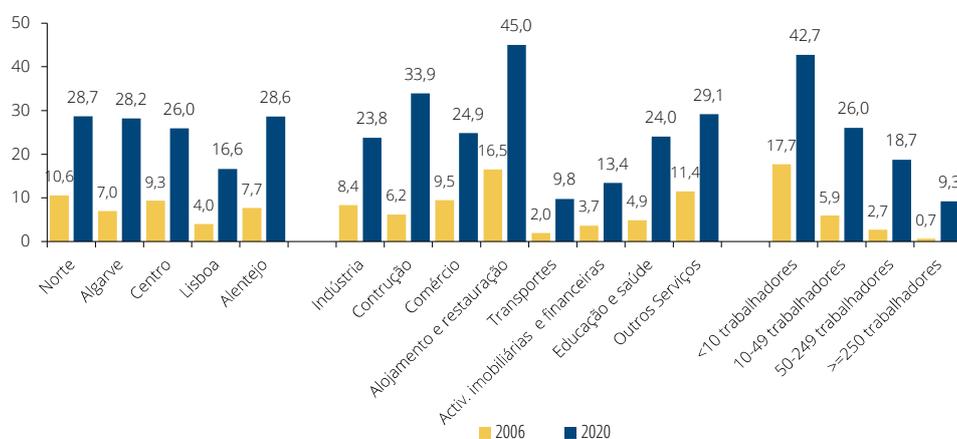


Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal).

O gráfico C1.2 permite concluir que a proporção de trabalhadores a auferir a retribuição mínima mensal garantida é superior para as mulheres, os jovens e os indivíduos com ensino básico ou inferior. Estes são também os grupos socioeconómicos em que o aumento da prevalência da retribuição mínima é mais acentuado no período compreendido entre 2006 e 2020.

Em termos de características dos empregadores, a prevalência da retribuição mínima mensal garantida é superior nos setores do alojamento e restauração e da construção, bem como nas empresas de menor dimensão. Estes segmentos também se destacam pelos aumentos mais expressivos no período em análise (Gráfico C1.3).

Gráfico C1.3 • Prevalência da retribuição mínima mensal garantida em 2006 e 2020 por características das empresas | Percentagem de trabalhadores com salário base igual à retribuição mínima mensal garantida



Fonte: Quadros de Pessoal — INE (cálculos do Banco de Portugal). | Nota: Educação e saúde excluindo as instituições que tenham apenas trabalhadores abrangidos pelo Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.