

Nota de Imprensa

Os salários mínimos têm aumentado na Europa, mas será que os trabalhadores e as trabalhadoras com baixos salários vão sentir a diferença?

Têm-se registado acréscimos salariais para trabalhadores e trabalhadoras com salários mínimos e com salários baixos na maioria dos Estados Membros da UE, com aumentos nos salários mínimos obrigatórios em quase todos os países desde Janeiro de 2018; aumentos significativos ocorreram na Lituânia, em Espanha, na Grécia e nos novos Estados Membros com baixos salários. Se bem que tais aumentos sejam vistos como boas notícias para trabalhadoras e trabalhadores que auferem o salário mínimo, o estudo ontem publicado pela Eurofound revela que as/os trabalhadoras/es podem não sentir de forma automática os impactos positivos destas mudanças em termos de rendimento e de redução da desigualdade salarial. Isto porque os efeitos destes aumentos podem ser comprometidos por alterações a nível fiscal; existem muitos grupos de trabalhadores/as que não têm acesso ao salário mínimo; e, apesar de as mulheres terem maior probabilidade relativa de ocuparem postos de trabalho com salário mínimo, aumentar o salário mínimo pode não significar reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres.

Diversos Estados Membros na Europa têm tentado dar resposta a problemas tais como a pobreza entre trabalhadores/as pobres e a disparidade salarial entre homens e mulheres através de aumentos no salário mínimo – mas têm impulsionado essas mudanças sem uma adesão plena aos processos de diálogo social existentes. Em resultado, as revisões dos montantes podem não ter sido devidamente fundamentadas. Por exemplo, como as mulheres têm maior probabilidade de ocuparem postos de trabalho com salário mínimo ou abaixo do salário mínimo, é assumido que aumentar o salário mínimo pode reduzir a disparidade salarial entre homens e mulheres; mas as mudanças no salário mínimo podem levar a uma redução do emprego das mulheres com baixos salários e aumentar os níveis de incumprimento. Podem também produzir ‘efeitos em cascata’, por aumentarem potencialmente os salários mais altos, nos quais os homens estão mais representados, seja enfraquecendo o impacto, seja mesmo exacerbando o problema.

Em alguns Estados Membros há grupos de trabalhadores/as, tais como trabalhadores/as jovens ou trabalhadores/as sazonais, aos quais o salário mínimo obrigatório não se aplica. Dependendo da implementação, as mudanças no salário mínimo tanto podem aumentar os seus salários como agravar a desigualdade salarial existente. Coloca-se também a questão da fiscalidade: na Lituânia os/as trabalhadores/as que auferem o salário mínimo tiveram um grande aumento no respetivo valor nominal – na ordem dos 39%, o maior aumento no valor nominal na UE – mas este foi sobretudo um aumento no montante bruto registado nas suas folhas de salário, uma vez que as alterações nas contribuições para a segurança social e os impostos conduziram a que o aumento no montante líquido fosse muito mais modesto, embora não insignificante, 7.5%.

Contudo, tiveram lugar algumas mudanças significativas nos salários mínimos que têm o potencial de beneficiar grande número de trabalhadores/as. Em Espanha o salário mínimo teve um aumento significativo de 22%. Considerando a dimensão da economia Espanhola, esta é provavelmente o aumento com maior significado a nível Europeu, desde que a Alemanha introduziu um salário mínimo em 2015. Uma mudança significativa ocorreu também na Grécia, que aumentou o seu salário mínimo em mais de 10%, o primeiro aumento desde 2012.

Países com salários mínimos mais elevados tenderam a ter aumentos mais modestos, que variaram entre cerca de 2% na França, Bélgica, Holanda, Irlanda e Alemanha (anualizado), e um aumento ligeiramente maior de 3,6% no Luxemburgo. Em termos reais, ajustados à inflação, estes aumentos foram mais pequenos, por exemplo, 0,1% em França e 0,16% na Bélgica. A Letónia foi o único país que não aumentou o seu salário mínimo obrigatório, tendo-se verificado em termos reais uma redução de 2,9%.

Em geral, estes aumentos nos valores do salário mínimo ocorreram no contexto de um clima económico favorável, combinado com escassez de mão-de-obra em certas áreas; isto aumentou o poder de negociação de trabalhadores e trabalhadoras, e possibilitou que as empresas pagassem salários mais altos. A Europa também exerceu um papel a este nível, com a referência a 'salários mínimos adequados' no Pilar Europeu dos Direitos Sociais, alimentando o debate nacional sobre este tema.

Acrescente-se que a *annual review of minimum wages in the EU* da Eurofound, para além de observar os aumentos no salário mínimo obrigatório em termos nominais e reais, também analisa os salários mínimos nos Estados Membros onde não existe um valor obrigatório. Tem em conta os processos políticos, as estruturas de negociação coletiva, e outras dimensões que são centrais na definição dos valores. Considera também as tendências de longo prazo nos salários mínimos, e a forma como os salários mínimos e os baixos salários impactam sobre diferentes grupos de trabalhadores/as.

O CESIS – Centro de Estudos para a Intervenção Social, através da Professora Maria da Paz Campos Lima, participou neste estudo, na sua qualidade de membro nacional da *Network of Eurofound Correspondents*, assegurando a contribuição sobre a situação portuguesa.

Portugal figura no limiar inferior da 'categoria média' que inclui os países da Zona Euro com uma performance média quanto à evolução do salário mínimo em termos reais (a preços de 2015) entre 2010 e 2019. Em 2019, estes países – Portugal, Malta, Espanha, Grécia e Eslovénia – aumentaram o montante do salário mínimo posicionando-se no intervalo de 700 –1050 Euros (quando convertidos em 12 pagamentos por ano). Enquanto a Espanha e a Grécia tiveram aumentos muito significativos em 2019 (respetivamente 22% e 11%), Portugal teve apenas um aumento de 3.5%, fazendo parte do subgrupo com menores aumentos. Em 2019, o valor do salário mínimo/hora em Portugal (3.94 Euros) ficava atrás da Grécia (4.27) e ainda mais da Espanha (6.09 Euros). A distância entre Portugal e estes países aumentou. Por outro lado, a Espanha e Portugal figuram no grupo de países com o nível baixo de deduções fiscais em relação ao salário mínimo (respetivamente 8.15% e 11%), enquanto a Grécia, com uma dedução de 28%, figura no grupo de países com níveis mais elevados de dedução fiscal. O estudo da Eurofound conclui, com base nos dados da EU-SILC 2017, que Portugal figura no grupo de países com as mais elevadas percentagens de trabalhadores/as auferindo o salário mínimo ou menos (10.5%) enquanto a Grécia figura no grupo de países com menor percentagem (4.1%). Portugal e a Polónia são os países que se destacam face à média europeia com as mais elevadas percentagens de trabalhadores/as (acima dos 20%), auferindo o salário mínimo ou salários muito próximos do salário mínimo (de 90% a 110%). O estudo comparativo sugere uma correlação entre a proporção de trabalhadores/as com salários no intervalo de 90% a 110% do salário mínimo e a diferença entre o salário mínimo e o salário mediano. Portugal evidencia-se como um *caso extremo*, na medida em que sendo um dos países com maior percentagem de trabalhadores/as auferindo salários naquele intervalo, o montante do salário mínimo representa uma percentagem relativamente elevada da mediana salarial (perto de 60%) comparativamente com outros países, o que sugere um padrão geral de baixos salários.

Para aceder à versão integral do relatório: [Minimum wages in 2019 - Annual review](#)