

Barómetro das Crises

28-11-2019 | Nº 20

Negociação salarial: o que está em jogo?

José Castro Caldas¹

Depois de um período de desvalorização salarial, seguido de estagnação, têm surgido indícios estatísticos de uma viragem no sentido da recuperação dos níveis médios do rendimento do trabalho. Entretanto, durante a campanha eleitoral e já depois dela, o Partido Socialista e o primeiro ministro - que ao longo do ciclo de governação anterior haviam circunscrito a questão do rendimento do trabalho ao salário mínimo e sua atualização - introduziram na agenda política o tema da “política de rendimentos”, anunciando não só um novo incremento dos mínimos salariais, mas também a intenção de negociar em sede de concertação social horizontes de valorização de todos os salários, com ênfase nos dos trabalhadores mais jovens.

O primeiro-ministro localizou o epicentro da nova “política de rendimentos” na Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) e antecipou em declarações públicas referenciais baseados no nível do salário médio e no peso dos salários no Produto Interno Bruto. O significado do enfoque na CPCS e dos referenciais pré-anunciados não era evidente no momento as que as negociações começaram (27/11/2019).

Em setores e empresas em que existe margem para acréscimos de produtividade ou aumento dos preços de oferta a recuperação dos salários é encarada com relativa despreocupação. Mas noutros quadrantes - particularmente os que emergiram como grandes empregadores em contexto de desvalorização salarial - a inquietação prevalece.

A experiência anterior, nacional e internacional, mostra que a fixação de referenciais de atualização salarial em negociações tripartidas desempenha uma função, que tanto pode ser de coordenação para a contenção da concorrência entre empresas do lado da procura de trabalho no mercado, tendo em vista a deflação de tendências altistas das remunerações; como de impulso genuíno à valorização salarial. O que irá resultar da negociação salarial? Valorização salarial ou travão à tendência altista dos salários que decorre do mercado?

A negociação salarial vai, portanto, desenrolar-se num campo de tensões entre valorização e “moderação salarial” com desfecho incerto.

¹ Economista, investigador do Laboratório Colaborativo para o Trabalho, o Emprego e Proteção Social (CoLABOR) e do Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra. Este Barómetro decorre de investigação realizada no Observatório Sobre Crises e Alternativas do CES financiada por fundos nacionais através da FCT - Fundação para a Ciência e a Tecnologia no âmbito do projeto nº 028811, “REVAL - Da desvalorização interna à revalorização do trabalho: o caso de Portugal”. Referência: PTDC/SOC-SOC/28811/2017.

1. Rendimento e repartição: da desvalorização e estagnação à recuperação

Uma das dificuldades de um processo de negociação salarial baseado em referenciais de salário médio e peso dos salários no Produto Interno Bruto (PIB) decorre da diversidade de medidas e fontes estatísticas (no anexo 1 apresentam-se algumas das medidas de salário médio disponíveis e respetivas fontes).

No entanto, no que diz respeito aos salários, apesar da diversidade de critérios e fontes estatísticas, as várias medidas coincidem quanto ao padrão de evolução. O Gráfico 1, baseado numa delas (**remuneração dos empregados/horas trabalhadas remuneradas**) permite identificar o padrão de evolução comum - declínio entre 2010 e 2012 dos valores nominais e reais (os valores reais para níveis inferiores aos do ano 2000), estagnação entre 2012 e 2016 e ligeira recuperação a partir dessa data, mais acentuada a partir de 2017.

O declínio dos salários entre 2010 e 2012 decorreu dos efeitos conjugados do aumento do desemprego no contexto da recessão e da crise do euro, assim como das políticas de **desvalorização interna** da troika e do governo PSD/CDS orientadas para a redução dos custos e dos preços dos **bens e serviços transacionáveis** produzidos em território nacional, operada com o objetivo de aumentar as exportações e reduzir as importações, repondo o equilíbrio das contas externas (balança corrente).

Entre as medidas de desvalorização interna que mais contribuíram para a deflação salarial contam-se a redução da duração e taxa de substituição das prestações de desemprego, os cortes de remuneração dos trabalhadores da administração pública, e a redução do pagamento do tempo de trabalho suplementar obtida direta e indiretamente mediante a flexibilização na gestão do tempo de trabalho e a redução das indemnizações devidas por despedimento.

A *desvalorização interna* pelo seu duplo efeito nas importações - via contração da procura interna e substituição de importações - e nas exportações, via deflação, não só produziu o reequilíbrio das contas externas pretendido, como favoreceu, na viragem do ciclo recessivo, a expansão de setores exportadores intensivos em trabalho, nomeadamente os mais relacionados com o turismo. O reforço do emprego nestes setores, caracterizados pela prática de salários inferiores à média nacional e emprego precário, induziu a estagnação dos salários médios verificada entre 2012 e 2016.

Remunerações dos empregados

Total (anual) das remunerações, em dinheiro ou em espécie, a pagar pelos empregadores aos empregados como retribuição pelo trabalho prestado por estes últimos num período contabilístico. Constituem remuneração dos empregados os ordenados e salários em dinheiro e em espécie e as contribuições sociais dos empregadores.

Horas Trabalhadas Remuneradas

Total (anual) das horas trabalhadas pelos trabalhadores por conta de outrem.

Desvalorização interna

Designa uma opção de política económica e social orientada para o aumento da competitividade externa por via da redução dos custos de produção e preços de oferta.

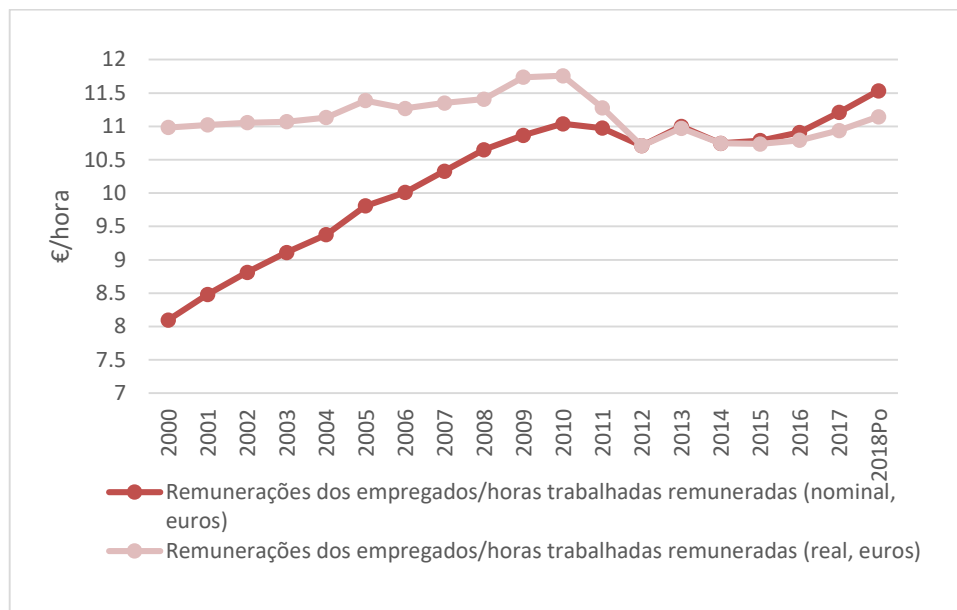
Alvos da desvalorização são os salários e os custos indiretos do trabalho incorridos pela parte patronal. A desvalorização interna é concebida pelo FMI e a União Europeia como uma alternativa à "desvalorização externa", isto é, a desvalorização cambial, quando as taxas de cambio são fixas ou no caso de países que como Portugal integram uma União Monetária.

Bens e serviços transacionáveis

Bens e serviços produzidos internamente passíveis de ser exportados ou de concorrer no mercado interno com bens e serviços equivalentes produzidos no exterior.

Gráfico 1

Remunerações dos empregados/horas trabalhadas remuneradas (nominal e real a preços de 2012, euros/hora)



Fonte: Contabilidade Nacional, cálculos dos autores

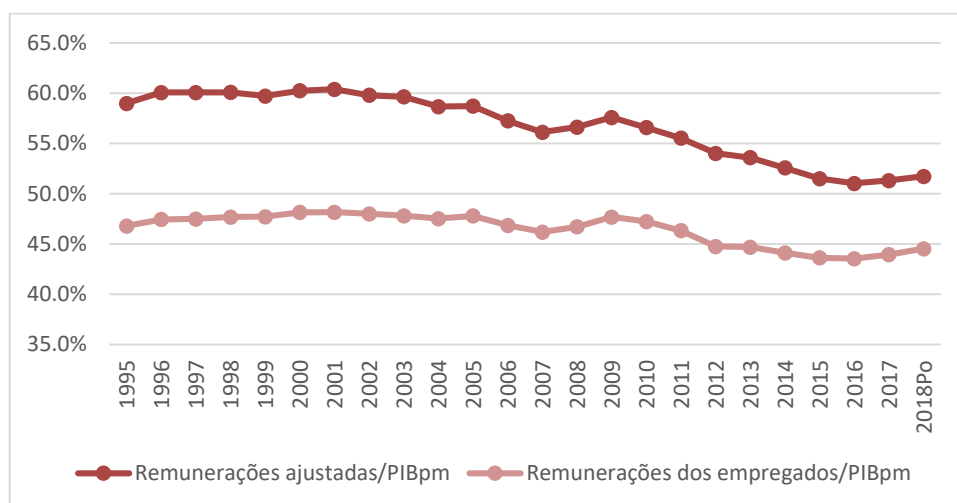
Tal como o salário médio, também a repartição funcional do rendimento - isto é, a repartição do PIB entre capital e trabalho (ou o peso dos salários no PIB) - pode ser medida de diversas formas.

O Gráfico 2 representa a evolução de duas das medidas disponíveis – (a) parte do rendimento do trabalho no PIB (**remunerações ajustadas/PIBpm**), que inclui o rendimento dos trabalhadores independentes nas remunerações do trabalho; e (b) o peso das remunerações dos empregados no PIB (**remunerações dos empregados/PIBpm**), que apenas considera as remunerações dos trabalhadores por conta de outrem.

Ambas as medidas dão conta de um enviesamento muito acentuado da distribuição em desfavor do trabalho, entre 2009 e 2016 (perda de 6,6 e 4,1 pontos percentuais respetivamente para as remunerações ajustadas/PIBpm e remunerações dos empregados/PIBpm), seguida a partir de 2016 de uma ténue recuperação.

Gráfico 2

Peso do rendimento do trabalho no PIB



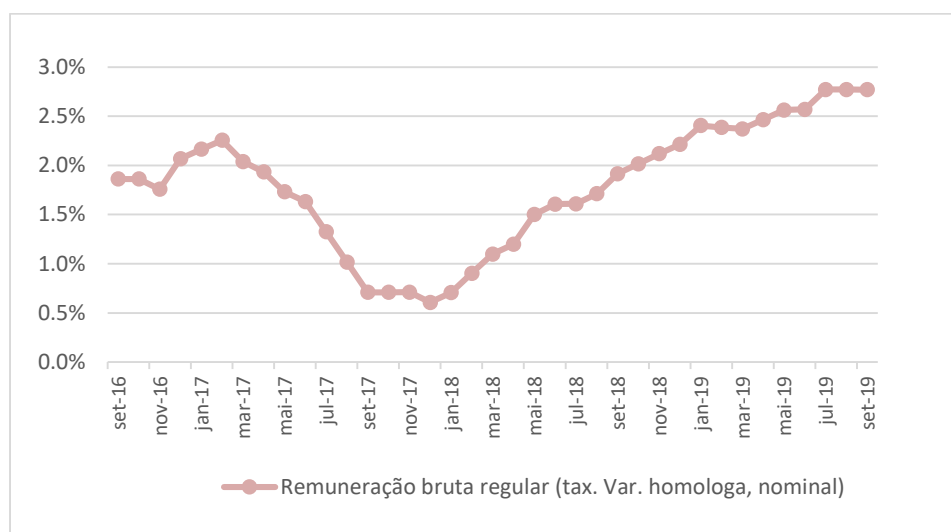
Fonte: INE, Contabilidade Nacional; cálculos dos autores

2. Causas da recuperação dos salários

A recuperação do salário médio iniciada em 2017 surge claramente no Gráfico 3 baseado em informação trabalhada pelo INE a partir de dados administrativos da Segurança Social e Caixa Geral de Aposentações. A inversão da tendência de declínio dos salários (**remuneração bruta regular**) ocorre, de acordo com estes dados, em finais de 2017, acentuando-se até setembro de 2019, momento em que as taxas de variação homologas registam 2,8% em termos nominais e 3% em termos reais.

Gráfico 3

Taxas de variação homologas da remuneração bruta regular (nominal e real euros/mês)



Fonte: INE, STATLAB

Esta recuperação dos níveis salariais médios decorre não só das atualizações do salário mínimo, como de uma acentuada redução do hiato entre o número de pessoas em idade ativa (que estão empregadas ou potencialmente disponíveis para trabalhar) e o número dos que efetivamente estão empregados – isto é, de uma compressão da oferta relativamente à procura no mercado de trabalho que tende a elevar os salários. A redução do hiato no mercado de trabalho é consequência, por um lado, da persistente redução da população em idade ativa, e, por outro, da diluição dos efeitos recessivos do “ajustamento” em Portugal e na União Europeia traduzida, a partir de meados de 2013, em aumento do nível de atividade económica e crescimento do emprego, sobretudo em setores intensivos em trabalho precário escassamente remunerado.

O Gráfico 4 representa a evolução da população em idade ativa – uma medida (imperfeita) do número de pessoas empregadas ou potencialmente disponíveis para trabalhar – e o nível de emprego. Permite constatar que o hiato no mercado de trabalho se comprimiu 31% entre 2013 e 2018 – uma redução que não podia de deixar de ter um impacto positivo no nível médio dos salários, conjugado com o que resulta das atualizações do salário mínimo.

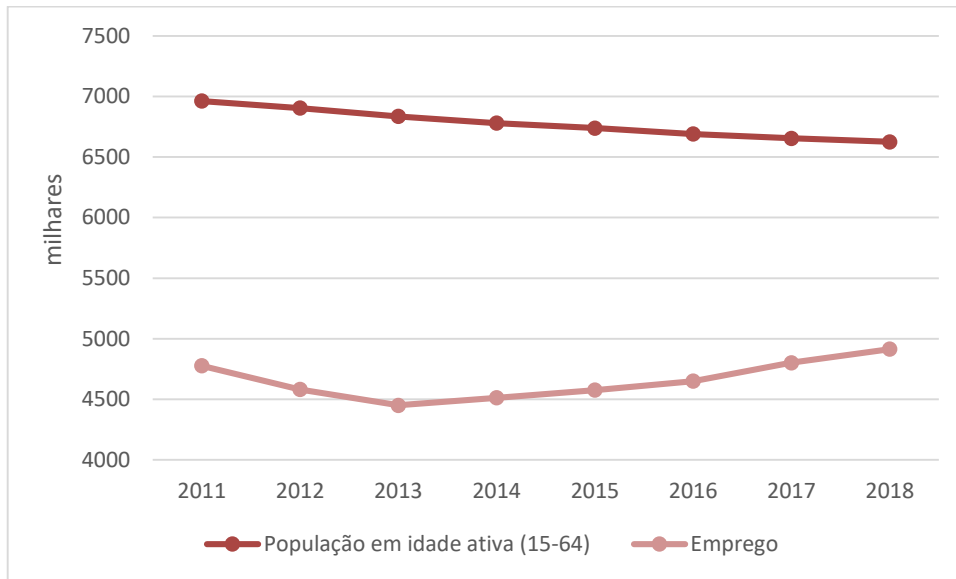
Remunerações ajustadas

Remunerações dos empregados multiplicada pelo rácio Emprego/Remunerados, em que “Emprego” abrange trabalhadores por conta de outrem e por conta própria e “Remunerados” apenas trabalhadores por conta de outrem. O ajustamento corresponde à imputação da remuneração dos trabalhadores por conta própria às remunerações totais, sujeita ao pressuposto de que a remuneração dos trabalhadores por conta própria é idêntica à remuneração média dos trabalhadores por conta de outrem.

Remuneração Bruta Regular

Exclui da remuneração bruta, entre outras componentes salariais, os subsídios de férias e de Natal. Refere-se a postos de trabalho e não trabalhadores.

Gráfico 4
População em idade ativa (15-64) e emprego



Fonte: INE

Particularmente importante, tanto mais que a tendência se tem revelado persistente (ver Gráfico 5), é compreender o declínio da população em idade ativa. Entre 2011 e 2018, a população em idade ativa perdeu cerca de 340 mil pessoas. Parte importante desse declínio é atribuível à inversão dos fluxos migratórios ocorrida entre 2011 e 2016.

É relevante notar que os fluxos migratórios afetam particularmente a evolução da população em idade ativa. Como se pode ver na tabela 1, a grande maioria dos emigrantes (82%) são pessoas no escalão etário [20-50] o que compara com 64% entre os imigrantes.

Tabela 1

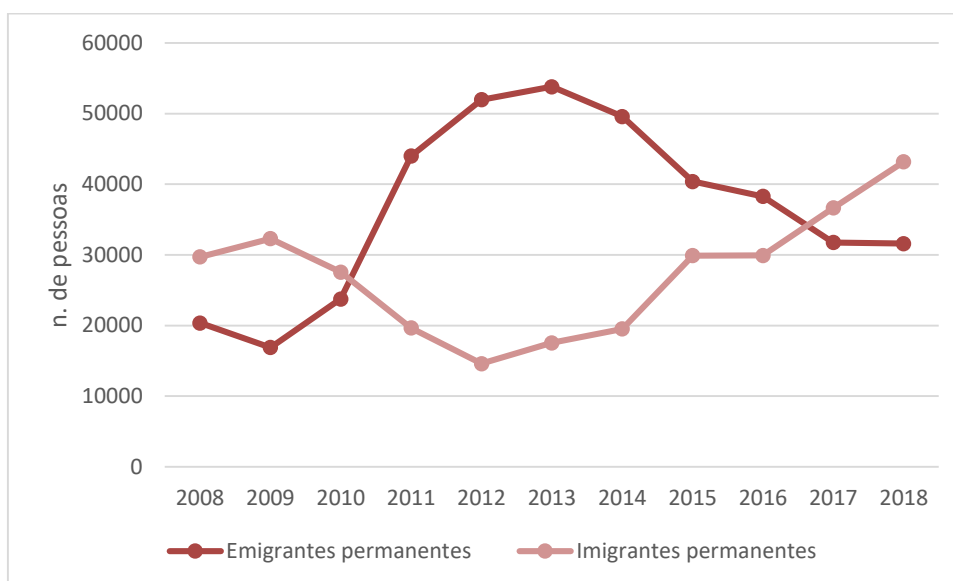
Emigrantes e imigrantes permanentes [20-50] 2013-2018, em percentagem da emigração e imigração total

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Imigrantes permanente [20-50]	64%	62%	62%	61%	63%	64%
Emigrantes permanentes [20-50]	82%	82%	84%	84%	83%	82%

Fonte: INE

A partir de 2016, a nova inversão do sinal dos fluxos migratórios, desta vez no sentido positivo, é atribuível mais ao aumento da imigração (e retorno de emigrantes) do que à redução da emigração. Entre 2016 e 2018, a emigração mantém-se num patamar elevado relativamente aos níveis anteriores ao “ajustamento” em decorrência de efeitos de persistência que importa compreender.

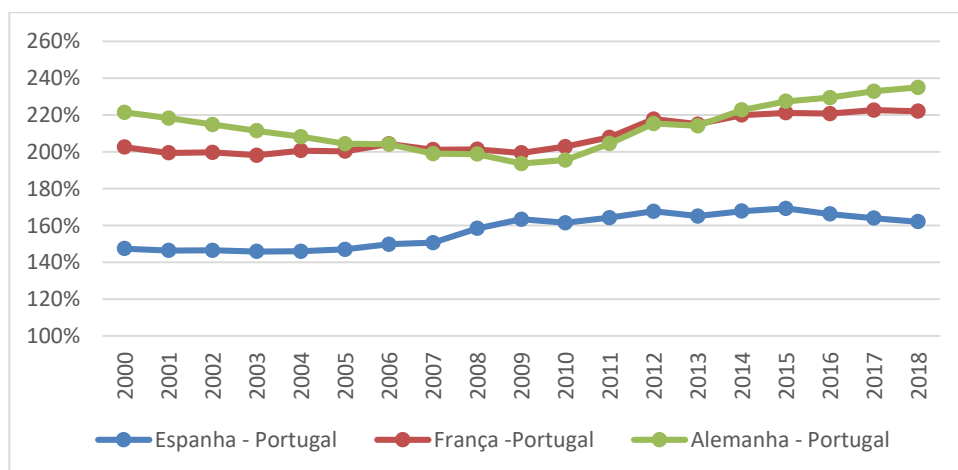
Gráfico 5
Emigrantes e imigrantes permanentes (fluxos anuais)



Fonte: INE

Entre as causas da persistência dos fluxos de emigração pós-2016 não pode deixar de figurar o alargamento do hiato salarial entre Portugal e alguns dos principais países de destino da emigração portuguesa. No gráfico 6, que representa a evolução deste hiato, medido pela relação entre o salário médio do país de potencial destino e o salário médio em Portugal, pode verificar-se que os salários médios relativos entre Portugal, Alemanha e França (ao contrário do que se passou relativamente a Espanha) evoluíram em rotas acentuadamente divergentes.

Gráfico 6
Hiato salarial (salário nominal médio país X/salário nominal médio Portugalⁱⁱ)



Fonte: OCDE

Equivalente a tempo completo remunerado

Total de horas trabalhadas dividido pela média anual de horas trabalhadas em postos de trabalho a tempo completo no território económico.

A divergência crescente entre os salários médios em Portugal e outros países de destino da emigração, mesmo em contexto de redução do desemprego e moderada valorização salarial, não pode deixar de se constituir como um dos fatores explicativos da persistência da emigração. A esta persistência acresce como preocupação o facto do perfil de qualificações dos emigrantes se ter transformado consideravelmente. Segundo dados recentemente divulgados pelo INE, em 2018, 40% dos emigrantes eram pelo menos licenciados (o que compara com uma taxa de 26% no conjunto da população).

ⁱⁱ O salário nominal médio na base de dados da OCDE é o rácio Remunerações dos empregados/Equivalente a tempo completo remunerado

3. Cenários de negociação salarial

Sem estabelecer referenciais quantitativos para a negociação salarial que se avizinha, senão os respeitantes ao salário mínimo, o primeiro-ministro sugeriu em reunião com militantes do Partido Socialista (Publico, 9 de novembro) que gostaria de ver os salários médios e o peso dos salários no PIB aproximarem-se dos níveis vigentes antes do declínio “pós-ajustamento”: “O rendimento médio [salário médio real] está ainda abaixo do que era o valor anterior à crise”... “Tem de haver um aumento geral do conjunto dos salários, de modo a que o peso dos salários no PIB se aproxime daquele que existia antes da crise”.

Tendo por base os cenários macroeconómicos oficiais do Programa de Estabilidade 2019-2023 e do Projeto de Plano Orçamental (ver Tabela 2) e uma das medidas disponíveis de salário médio (Remunerações dos empregados/Horas Trabalhadas Remuneradas) e outra de repartição funcional do rendimento (Remunerações dos empregados/PIBpm) - a mais ajustada à análise da evolução do peso dos salários no PIB - é possível chegar a cenários de evolução destas duas grandezas entre 2019 e 2023 (ver Gráficos 7 e 8).

Tabela 2

Cenários - Pressupostos do Programa de Estabilidade 2019-2023 e Projeto de Plano Orçamental (em realce)

	Horas trabalhadas remuneradas (var %)	Cenário passivo Remuneração média (var. %)	Cenário ativo Remuneração média (var. %)	IPC (var. %)	PIBpm volume (var. %)
2019	1,1	2,8	4	0,8	1,9
2020	0,7	2,8	4	1,6	2
2021	0,6	2,8	4	1,5	2
2022	0,6	2,8	4	1,4	2
2023	0,4	2,8	4	1,5	2,1

O primeiro cenário (passivo) projeta nos anos subseqüentes a tendência que decorre do mercado, traduzida na taxa homóloga de crescimento nominal da remuneração bruta regular de setembro de 2019 (2,8%), constante das estatísticas baseadas em dados da Segurança Social e Caixa Geral de Aposentações divulgadas pelo INE no STATLA. Como se pode verificar no gráfico 7, esta taxa permitiria, em 2020, elevar o salário real médio acima dos seus níveis de 2009 e 2010 e ultrapassá-los largamente em 2023.

Já quanto ao peso dos salários no PIB, o referencial de 2,8% (ver gráfico 8) aproximaria a repartição do rendimento do seu estado em 2009, sem o alcançar e muito menos ultrapassar.

A simulação sugere, portanto, que - para satisfazer os desejos expressos pelo primeiro-ministro - bastaria que, entre 2019 e 2023, os salários aumentassem em média de acordo o referencial atualmente dado pelo mercado, pelo que as suas metas, adequadas na direção que estabelecem, estão longe de ser ambiciosas.

Já uma meta mais arrojada – reposição em 2023 do peso dos salários no PIB no nível de 2009 – envolveria uma substancial ultrapassagem do limiar do salário médio de 2009/2010, mas requeria taxas anuais de crescimento nominais do salário médio de cerca de 4% (cenário ativo).

Gráfico 7
Remuneração real média (euros/hora), cenários 2,8% e 4%

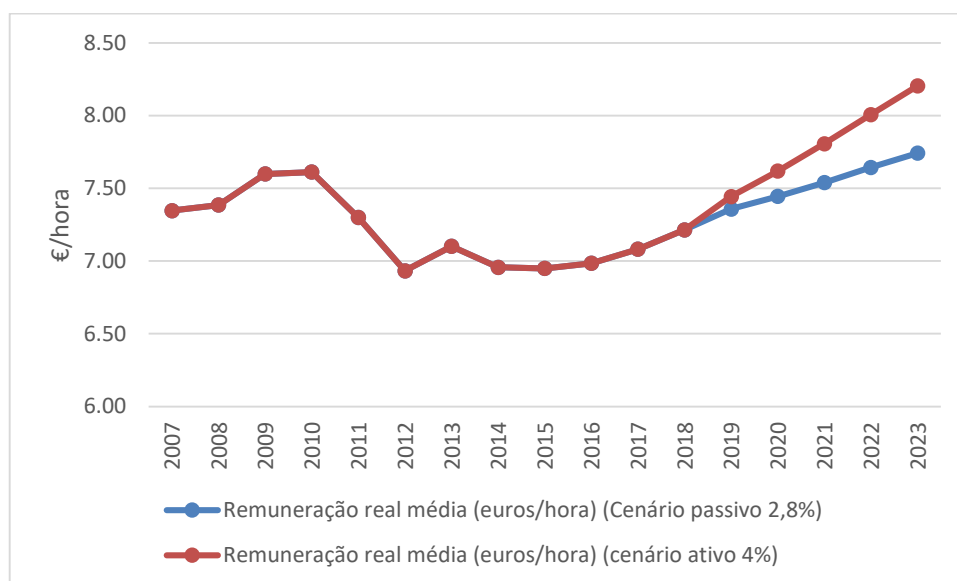
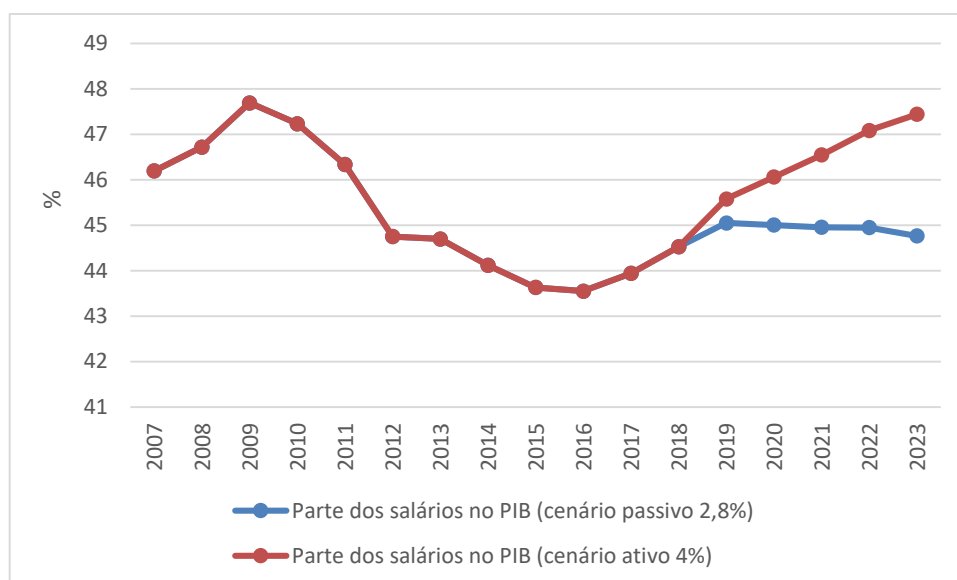


Gráfico 8
Parte dos salários no PIB (remunerações dos empregados/PIBpm), cenários 2,8% e 4%



Foram divulgados (Público, 27 de novembro) os referenciais propostos pelo governo na CPCS (2,7% para 2020, 2,9% para 2021 e 2022, 3,2% no horizonte mais longínquo e incerto de 2023). Esses números ajudam a interpretar o que está em jogo na negociação salarial que se avizinha.

4. O que está em jogo?

A viragem recente no sentido da revalorização dos salários, decorrente das atualizações do salário mínimo e da compressão do hiato do mercado de trabalho, é experimentada de formas muito contrastadas pelos diversos atores do processo negocial: pelos trabalhadores e sindicatos como um contexto favorável a uma revalorização há muito adiada; de forma relativamente despreocupada em setores e empresas onde é viável suprir as necessidades de trabalho com melhores ofertas salariais e acomodar os aumentos, por via do crescimento da produtividade ou dos preços; com ansiedade nos setores ou empresas que emergiram da desvalorização interna como grandes empregadores.

Com o anúncio de metas para a atualização do salário mínimo e de uma “política de rendimentos” baseada no estabelecimento de referenciais de incremento do salário médio em sede de concertação social, o primeiro-ministro posiciona-se - pelo menos discursivamente - do lado revalorização salarial. Surpreende, portanto, que feitas as contas, os seus referenciais aparentemente ambiciosos, se revelem de facto - na interpretação mais benévola - moderadas propostas de alinhamento por tendência do mercado e - na menos condescendente - tetos de revalorização salarial, abaixo das tendências que decorrem do mercado.

O jogo da negociação salarial em torno dos referenciais pré-anunciados depara-se-nos envolto em ambiguidades.

A primeira resulta da impossibilidade de fixar referenciais para uma média. O salário médio, como todas as médias, depende não só de variações nos valores singulares como da evolução da distribuição de frequência desses valores. A evolução do salário médio depende tanto da variação do salário de cada um dos trabalhadores como de processos de criação/destruição de emprego que podem aumentar (ou diminuir) o número de empregados com salários abaixo (ou acima) da média. Concertar um referencial para uma média é um exercício ambíguo sobretudo quando associado à função igualmente ambígua dos referenciais em processos de negociação.

A segunda ambiguidade está implícita na função igualmente ambígua dos referenciais em processos de negociação e ação coletiva. Os referenciais estabelecem normas ou convenções, instituem modalidades apropriadas de comportamento. Da mesma forma que, em contexto de desemprego, os trabalhadores e os seus sindicatos podem estabelecer referenciais que lhes indiquem o que devem aceitar ou rejeitar em propostas de atualização salarial, contrariando processos concorrenciais entre eles que induzam a deflação salarial; também os patrões e associações patronais, em contexto de redução do desemprego, podem procurar coordenar-se em torno de limiares, contrariando desta forma as pressões altistas que resultariam de dinâmicas concorrenciais do lado da procura de trabalho.

A experiência mostra que o estabelecimento de referenciais de incremento salarial, em contextos de redução do desemprego, tende a servir sobretudo - tantas vezes a pretexto do perigo de pressões inflacionistas ou perda de competitividade - o propósito de contenção dos “custos salariais”. Apesar do perigo da inflação ser agora inverosímil, não é difícil prever a evocação de outros perigos, nomeadamente o de perda de competitividade e novo desequilíbrio das contas externas. Nestes processos o que por vezes é apresentado como referencial de valorização resulta na realidade em moderação de tendências que decorrem do mercado.

O desfecho do jogo negocial em sede de concertação social está em aberto. É bom lembrar que se o resultado for nenhum, ou dececionante relativamente às expectativas criadas, existem disponíveis instrumento de política rendimentos que podem ser eficazes mesmo quando a concertação falha.

A revalorização pode ser conseguida com a correção de alguns dos dispositivos normativos que foram introduzidos no “ajustamento” exatamente para produzir deflação salarial, nomeadamente: a “flexibilização” do trabalho suplementar acompanhada de redução da sua remuneração para metade; a redução da duração da vigência dos subsídios de desemprego; o corte da indemnização devida por despedimento; a alteração do quadro legal da negociação coletiva que reduziu a capacidade negociadora sindical com a diluição do princípio do tratamento mais favorável na relação entre lei e convenções coletivas e instituiu a caducidade unilateral das convenções, bloqueando atualizações salariais ou atuando como forma de pressão sobre os sindicatos para ‘negociações de concessão’.

Corrigindo as entorses deflacionistas do passado, mesmo sem referenciais ou acordo de concertação, a correção dos dispositivos normativos instituídos no período de “ajustamento” favorecerá a valorização salarial. Além disso, em caso de nova recessão, os trabalhadores ficarão mais protegidos de uma recaída em terapias baseadas na desvalorização interna que tendem a perpetuar o padrão de especialização baseado na desvalorização salarial permanente.

Anexo I

	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Remunerações/Indivíduos remunerados (milhares de euro/ano; Fonte: INE, Contabilidade Nacional)	11,60	12,31	13,01	13,77	14,48	15,35	15,99	16,56	17,08	17,64	18,47	18,81
Remunerações/Equivalente a tempo completo remunerado (milhares de euro/ano; Fonte: INE, Contabilidade Nacional)	11,77	12,49	13,21	13,96	14,70	15,51	16,21	16,81	17,37	17,96	18,79	19,18
Remunerações/Horas de trabalho remuneradas (euro/hora Fonte: INE, Contabilidade Nacional)	6,16	6,54	6,91	7,29	7,68	8,10	8,48	8,81	9,11	9,38	9,81	10,01
Ganho Médio Mensal (euro/mês de Outubro; Fonte: GEP-MTSS, Quadros de pessoal)								819,71	852,40	879,62	909,17	935,97
Remuneração base média mensal (euro/mês de Outubro; Fonte: GEP-MTSS, Quadros de pessoal)								687,48	714,29	741,41	767,35	789,22
Ganho mensal dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (GEP-MTSS, euro/mês de Outubro; Fonte: Inquérito aos Ganho e à Duração do Trabalho)												
Remuneração base mensal, trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (GEP-MTSS, euro/mês de Outubro; Inquérito aos Ganho e à Duração do Trabalho)												
Rendimento Mensal Médio Líquido (euro/mês; INE, Inquérito ao Emprego)												
Remuneração bruta regular média nominal (INE, STATSLAB)												
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Remunerações/Indivíduos remunerados (milhares de euro/ano; Fonte: INE, Contabilidade Nacional)	19,46	19,97	20,45	20,86	20,47	19,84	20,53	20,16	20,23	20,47	20,94	21,46
Remunerações/Equivalente a tempo completo remunerado (milhares de euro/ano; Fonte: INE, Contabilidade Nacional)	19,89	20,44	20,94	21,34	21,08	20,59	21,27	20,87	20,95	21,13	21,57	
Remunerações/Horas de trabalho remuneradas (euro/hora Fonte: INE, Contabilidade Nacional)	10,33	10,65	10,87	11,04	10,97	10,71	11,00	10,75	10,79	10,91	11,21	11,53
Ganho Médio Mensal (euro/mês de Outubro; Fonte: GEP-MTSS, Quadros de pessoal)	965,25	1010,38	1036,44	1076,26	1084,55	1095,59	1093,82	1093,21	1096,66	1107,86	1133,34	
Remuneração base média mensal (euro/mês de Outubro; Fonte: GEP-MTSS, Quadros de pessoal)	808,48	846,13	870,34	900,04	906,11	915,01	912,18	909,49	913,93	924,94	943,00	
Ganho mensal dos trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (GEP-MTSS, euro/mês de Outubro; Fonte: Inquérito aos Ganho e à Duração do Trabalho)									1130,37	1144,61	1150,62	1170,63
Remuneração base mensal, trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (GEP-MTSS, euro/mês de Outubro; Inquérito aos Ganho e à Duração do Trabalho)									952,67	961,31	972,47	983,04
Rendimento Mensal Médio Líquido (euro/mês; INE, Inquérito ao Emprego)					811,00	813,00	808,00	813,00	828,00	839,00	856,00	888,00
Remuneração bruta regular média nominal (INE, STATSLAB)										983,00	993,00	1010,33

Observatório sobre Crises e Alternativas

CES Lisboa

Picoas Plaza

Rua do Viriato, 13, Lj 117 / 118

1050-227 Lisboa

Tel. +351 216 012 848

Fax. +351 239 855 589

observatoriocrises@ces.uc.pt

www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt

