

# Combater o aumento da inflação na negociação salarial coletiva setorial

## Introdução

De acordo com as previsões económicas da primavera de 2023 da Comissão Europeia, a inflação na UE diminuirá para 6,7 % em 2023 (contra 9,2 % em 2022), antes de abrandar para 3,1 % em 2024. Embora se espere que a inflação global continue a diminuir, no contexto de uma redução acentuada dos preços dos produtos energéticos, projeta-se que a inflação subjacente, que exclui os preços dos produtos energéticos, permaneça elevada em 6,9 % em 2023 e 3,6 % em 2024.

Em 2023, o Banco Central Europeu anunciou que se prevê que a inflação permaneça demasiado elevada por um período de tempo demasiado longo, uma vez que as taxas de juro continuam a aumentar, aumentando-as em 25 pontos de base em maio de 2023, a fim de assegurar o objetivo de médio prazo de 2 % de inflação em 2025.

Os dados macroeconómicos e as previsões mostram que, embora os riscos ameaçadores de recessão tenham sido ignorados, a inflação continua a diminuir o poder de compra das famílias, dos trabalhadores e dos consumidores.

## Contexto político

A Comissão prevê que os salários reais diminuirão em 2023, continuando a inflação a diminuir o poder de compra dos trabalhadores e das famílias, embora se preveja uma ligeira recuperação dos salários reais no final do ano. Esta tendência nos salários não reflete o aumento do custo de vida; o crescimento dos salários nominais é inferior às taxas de inflação, o que resulta em novas perdas de poder de compra para os trabalhadores, cujos salários não deverão acompanhar a inflação num futuro próximo.

Os governos decretaram pacotes de ajuda abrangentes destinados a atenuar o impacto da inflação nos agregados familiares e nas famílias, bem como nos setores. As medidas fiscais, como as reduções fiscais, têm sido utilizadas de forma extensiva. Estas medidas são geralmente temporárias, mas têm sido prorrogadas regularmente. No entanto, praticamente nenhuma medida específica influenciou as negociações salariais coletivas, exceto o subsídio de inflação na Alemanha.

## Principais conclusões

Os regimes de negociação coletiva dos salários e os mecanismos de fixação das remunerações variam consideravelmente em toda a UE. Existem grandes diferenças no que respeita ao nível predominante de negociação e às ligações entre esses níveis. A indexação salarial visa associar a evolução dos salários à evolução efetiva do custo de vida, a fim de garantir que os salários reais não sejam ultrapassados pela inflação. No entanto, enquanto na maioria dos Estados-Membros os processos de negociação coletiva dos salários determinam os salários com base em negociações e na autonomia dos parceiros sociais a nível setorial e empresarial, apenas alguns Estados-Membros aplicam procedimentos automáticos de ajustamento salarial.

Foi efetuada uma análise da adaptação da negociação coletiva setorial à inflação em quatro setores: química e farmacêutica, metalomecânica e serviços (hotelaria e trabalho doméstico). Os dados recolhidos nestes setores e analisados em três Estados-Membros (França, Alemanha e Itália) mostram como os salários negociados têm tido dificuldade em acompanhar a evolução da inflação. Na maioria dos casos analisados, os salários negociados têm crescido mais lentamente do que a inflação.

As práticas de fixação dos salários sugerem a existência de um quadro variado: em alguns setores, os salários negociados parecem acompanhar a evolução da inflação, enquanto noutros setores os salários estão a ficar para trás. A explicação das diferenças encontradas aponta para uma espécie de padrão redistributivo, segundo o qual os aumentos salariais reais revelaram ser mais elevados para os trabalhadores com salários mais baixos, quer por estarem na base da escala salarial, quer simplesmente por estarem em setores com salários comparativamente baixos (hotelaria e trabalho doméstico).

O papel dos salários mínimos no processo de fixação dos salários merece especial atenção. Embora não exerça um papel direto nas convenções coletivas em França e na Alemanha, afeta indiretamente a negociação coletiva.

Apesar do papel proeminente desempenhado pelos salários nas mais recentes renovações das negociações coletivas, tal não levou a que outros temas, como o tempo de trabalho ou a adaptação às mudanças tecnológicas, fossem deixados de fora dos acordos. No entanto, é verdade que os salários se tornaram mais controversos no processo de negociação, o que pode ter contribuído indiretamente para que a negociação coletiva preste menos atenção a outros temas nos acordos, embora não haja subordinação.

Em comparação com as condições de fixação de salários durante a Grande Recessão, quando a ameaça do desemprego levou os sindicatos a fazer concessões (salários) para garantir postos de trabalho, em 2022, a escassez de mão de obra e de competências tornou esta situação, em grande medida, desnecessária, tendo os aspetos distributivos da escassez desempenhado um papel mais proeminente durante as negociações.

A análise das convenções coletivas revela diferenças acentuadas entre os setores, que nem sempre estão em consonância com as explicações existentes sobre a evolução salarial. Os aumentos salariais têm sido significativamente mais elevados nos setores da hotelaria e do trabalho doméstico. Embora seja difícil estimar o aumento dos salários reais em cada convenção coletiva setorial, uma vez que os aumentos salariais foram acompanhados de pagamentos pontuais em alguns casos, os dados sugerem que se registaram aumentos mais significativos no setor dos serviços, que se caracterizam por uma menor produtividade, competências, filiação sindical e cobertura da negociação coletiva do que os setores químico e metalúrgico.

A explicação desta discrepância entre a evolução e as expectativas exige que se tenha em consideração o papel da escassez de mão de obra, que fez subir os salários nas atividades de serviços, não obstante a fragilidade dos sindicatos neste setor. Além disso, as instituições também desempenham um papel. A existência de um mecanismo formalizado de indexação dos salários aos preços do consumidor também ajuda a explicar os aumentos salariais mais elevados no setor dos serviços.

## Indicadores para políticas

- A inflação regressou e, embora se espere que desacelere de forma constante até 2025, as projeções preveem que o crescimento dos preços seja persistente a médio prazo. Um declínio geral persistente dos salários reais não seria sustentável a longo prazo, uma vez que os conflitos sociais, a ação industrial e os litígios laborais no âmbito da negociação coletiva podem agravar-se a curto prazo, pondo potencialmente em risco os objetivos estratégicos da UE para a dupla transição ecológica e digital.
- A negociação setorial evoluiu ao longo dos últimos anos e começaram a surgir diferentes padrões em toda a UE. É necessária mais investigação para investigar estas tendências divergentes, assim como uma ação urgente para melhorar a recolha e o fornecimento atempado de dados sobre salários na UE, ajudando a apoiar a tomada de decisões em matéria de política económica.
- Os novos fatores impulsionadores, como a escassez de mão de obra e de competências, influenciam consideravelmente a negociação coletiva setorial. Embora a escassez de mão de obra esteja normalmente ligada a postos de trabalho associados à transição ecológica e digital, as atividades no setor dos serviços também estão a sofrer escassez de mão de obra em empregos com salários mais baixos. O investimento no aperfeiçoamento profissional e na requalificação, na formação e na melhoria dos incentivos ao trabalho, bem como noutras políticas direcionadas para setores específicos, deve ser reforçado para reduzir a escassez de mão de obra, tal como proposto pela Comissão Europeia no âmbito do Ano Europeu das Competências de 2023.
- Em consonância com a aplicação da Diretiva (UE) 2022/2041 relativa a salários mínimos adequados e com os principais objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, devem ser adotadas políticas e ações públicas que respeitem a autonomia dos parceiros sociais para reforçar a negociação salarial coletiva e assegurar que as taxas de crescimento do salário mínimo e as suas atualizações se mantenham em consonância com a inflação e protejam os trabalhadores com salários baixos.

### Informações adicionais

O relatório «Combater o aumento da inflação na negociação salarial coletiva setorial» está disponível em <https://eurofound.link/ef23005>

Gestor de investigação: Ricardo Rodriguez Contreras

[information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu)