

# Os salários na Europa em diferentes regimes de negociação salarial

## Resumo executivo

### Introdução

Tal como acontece em todas as economias de mercado, a negociação salarial nos Estados Membros da União Europeia é fundamental para permitir que o trabalho, enquanto fator de produção, obtenha a sua justa proporção dos ganhos de produção (e, por conseguinte, participe na prosperidade) e para assegurar um elevado nível de emprego na economia (apoando assim a procura agregada e contribuindo para a inclusão social). Na União Europeia, cerca de dois terços dos trabalhadores estão abrangidos por algum tipo de acordo coletivo, o que demonstra a importância da negociação salarial para os resultados macroeconómicos no modelo social europeu.

Este relatório apresenta uma análise quantitativa da forma como as características dos regimes nacionais de negociação afetam a «remuneração por resultados» (pay outcomes). A análise baseia-se no pressuposto teórico de que tanto os regimes muito centralizados como os muito descentralizados alinham os salários e a produtividade, assegurando um elevado nível de emprego, e de que um nível elevado de coordenação da negociação salarial pode moderar os aumentos dos salários, proporcionando estabilidade macroeconómica.

### Contexto político

Apesar do papel decisivo da negociação salarial para assegurar a estabilidade macroeconómica nos Estados-Membros, nomeadamente na zona euro, a negociação salarial e a política salarial no sentido mais amplo são excluídas explicitamente da regulamentação no âmbito do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE). Tradicionalmente, no entanto, a UE pode intervir através de políticas de acompanhamento, tais como a promoção do emprego e a melhoria das condições de trabalho. O Parlamento Europeu e o Conselho Europeu podem igualmente adotar medidas destinadas a garantir a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional.

A importância da negociação salarial mudou desde a introdução do euro em 1999. Tendo em vista atenuar os desequilíbrios macroeconómicos existentes e evitar a emergência de novos desequilíbrios, espera-se que os regimes nacionais de negociação mais antigos (baseados

essencialmente na negociação salarial por setores ou entre setores) consigam obter um sistema de «remuneração por resultados» que mantenha níveis elevados de emprego e crescimento económico no contexto de maior competitividade.

Consequentemente, os regimes são cada vez mais pressionados para terem em conta:

- aumentos dos salários nominais que sejam compatíveis com a estabilidade dos preços;
- aumentos (moderados) dos salários reais em função do aumento da produtividade do trabalho, tendo em conta a necessidade de reforçar e manter a rentabilidade do investimento destinado a reforçar as capacidades e a criar emprego;
- a heterogeneidade das competências, das qualificações, dos setores e das zonas geográficas durante a negociação coletiva.

### Principais conclusões

Os resultados indicam que as principais variáveis institucionais do sistema de negociação salarial que influenciam a «remuneração por resultados» são o tipo de coordenação (a forma como é conseguida) e o nível da negociação salarial.

- Tipo de coordenação: comparados com a negociação salarial não coordenada, todos os tipos de coordenação (negociação padrão, negociação intra-associações ou inter-associações e negociação patrocinada pelo Estado ou imposta pelo Estado) resultam numa «remuneração por resultados» que, em média, é significativamente mais baixa.
- Nível de negociação: os sistemas institucionais que gerem as negociações ao nível das empresas ou as negociações que alternam entre o nível setorial e o nível das empresas estão associados a uma «remuneração por resultados» mais elevada do que as negociações que ocorrem essencialmente em níveis intermédios (setores) e mais elevados. Tal sugere que a moderação salarial ocorre com o aumento da centralização das negociações.

- O tipo de coordenação e o nível de negociação afetam igualmente os custos nominais do trabalho por unidade do produto, os quais são interpretados como uma medida da competitividade associada aos salários (o aumento dos custos nominais do trabalho por unidade do produto implicaria que a remuneração estaria a crescer a um ritmo mais rápido do que a produtividade do trabalho). O aumento dos custos nominais do trabalho por unidade do produto foi significativamente inferior em sistemas com níveis de negociação mais elevados e em sistemas coordenados, em comparação com sistemas em que as negociações ocorrem a nível de empresa ou a nível local e em sistemas sem coordenação da negociação. Deste modo, os sistemas com negociações essencialmente a nível de empresa ou a nível local e os sistemas sem coordenação da negociação apresentaram uma perda superior da competitividade associada aos salários.
- Os custos reais do trabalho por unidade do produto, que podem ser interpretados como o peso da massa salarial no PIB, registaram um crescimento significativamente mais rápido em sistemas nos quais a negociação salarial é efetuada essencialmente num nível superior ao da empresa. O grau e o tipo de coordenação, por outro lado, praticamente não afetam os custos reais do trabalho por unidade do produto, exceto quando existe uma coordenação intra-associações ou inter-associações, que está associada a custos nominais e reais do trabalho por unidade do produto inferiores em comparação com sistemas não coordenados.

## Conclusão

As duas primeiras principais conclusões do relatório mostram que a negociação não coordenada a nível de empresa, que não persegue um objetivo de atingir níveis elevados de emprego na economia, resulta numa «remuneração por resultados», em média, mais elevada. A nível macroeconómico, tal traduzir-se-ia em ganhos de bem-estar apenas se os níveis de emprego permanecessem constantes e fosse possível evitar os desequilíbrios macroeconómicos resultantes dos aumentos salariais. Essa situação poderia efetivamente existir, se as empresas atingissem níveis de rentabilidade suficientemente elevados que permitissem aumentar os salários sem induzir efeitos negativos no emprego. A introdução de alguns elementos da negociação a nível de empresa poderia então complementar a negociação coordenada ou a nível mais elevado e resultar num aumento dos salários em empresas muito lucrativas, sem criar um risco mais elevado para um objetivo global de moderação salarial destinada a aumentar o emprego total.

A terceira conclusão principal é que os sistemas caracterizados por graus de coordenação e níveis de centralização elevados estão associados a aumentos significativamente inferiores dos custos nominais do trabalho por unidade do produto; por outras palavras, o aumento da produtividade excede o aumento dos custos da remuneração nos países com estes tipos de instituições de negociação de uma forma mais vincada do que nos países com negociação não coordenada e negociação a nível de empresa ou a nível local. Pelo contrário, os custos unitários reais do trabalho não são afetados pelo tipo de coordenação e são influenciados positivamente pelos níveis de negociação mais elevados do que o nível de empresa.

A partir destas conclusões, a investigação demonstra que uma negociação coordenada e centralizada, comparada com a negociação predominantemente não coordenada ou a nível de empresa, pode produzir ganhos tanto para as empresas como para os trabalhadores, resultando numa menor perda de competitividade associada aos salários e num aumento igual ou superior do peso da massa salarial. Deste modo, se a moderação salarial era encarada como uma estratégia para promover o emprego a médio e longo prazo através da redução dos desequilíbrios e do reforço da estabilidade macroeconómica no seio da União Monetária Europeia (UME), os resultados deste estudo sugerem que essa estratégia seria favorecida por um sistema de negociação salarial com um elevado nível de coordenação. Uma tal estratégia seria particularmente aplicável nos países onde o aumento dos salários é superior ao aumento da produtividade.

Se a manutenção de um peso elevado da massa salarial era entendida como parte de uma estratégia para promover a procura, as conclusões deste estudo sugerem que essa estratégia seria favorecida por um sistema de negociação salarial não realizado a nível de empresa. Uma vez que existe uma grande diversidade de tradições e instituições na UE em matéria de negociação salarial, uma negociação bem coordenada resultaria inevitavelmente em alterações a nível institucional.

Por último, importa salientar que nem todas as características de um sistema de negociação podem ser avaliadas quantitativamente. Nesta análise, não foi possível clarificar outros fatores importantes que podem condicionar o processo de negociação e os seus resultados, nomeadamente a forma como os vários intervenientes se relacionam entre si, a dimensão mais informal, a confiança mútua, as suas convicções e as suas visões a longo prazo, para citar apenas alguns exemplos. Esses aspetos são difíceis de avaliar e não são tidos em conta nesta análise, uma vez que não existem dados sistemáticos disponíveis. Abre-se, assim, uma grande diversidade de novas possibilidades de investigação.

### Informações adicionais

O relatório *Pay in Europe in different wage-bargaining regimes* (os salários na Europa em diferentes regimes de negociação salarial) está disponível em <http://eurofound.europa.eu/publications>.

Para mais informações, contactar Christine Aumayr-Pintar, gestora de investigação, em [cau@eurofound.europa.eu](mailto:cau@eurofound.europa.eu).