



Organização  
Internacional  
do Trabalho



## ► Análise da Fixação de Salários através da Negociação Coletiva

## ► **Análise da Fixação de Salários através da Negociação Coletiva**



Este trabalho está licenciado ao abrigo da *Creative Commons Attribution 4.0 International License* (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). É permitida a reprodução, partilha (cópia e distribuição), adaptação (composição, alteração e transformação para criar um trabalho derivado), de acordo com o descrito na licença. O utilizador deve claramente indicar que a OIT é a fonte da obra e se foi feita qualquer alteração ao conteúdo original. Não é permitida a associação do símbolo, nome e logótipo da OIT a traduções, adaptações ou outros trabalhos derivados.

**Atribuição** – O utilizador deve indicar se foram feitas alterações e citar o trabalho como se segue: *Análise da Fixação de Salários através da Negociação Coletiva*, Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2023, © OIT.

**Traduções** – Tratando-se de uma tradução deste trabalho, a isenção de responsabilidade deve ser acompanhada da menção da fonte da obra: *Esta é uma tradução de um trabalho sob licença da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta tradução não foi realizada, revista ou aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma tradução oficial da OIT. A OIT está isenta de qualquer responsabilidade pelo conteúdo e precisão da tradução. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o/a autor/a(s) ou autores/as da tradução.*

**Adaptações** – Tratando-se de uma adaptação deste trabalho, a isenção de responsabilidade deve ser acompanhada da menção da fonte da obra: *Esta é uma adaptação de um trabalho sob licença da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Esta adaptação não foi realizada, revista ou aprovada pela OIT e não deve ser considerada uma adaptação oficial da OIT. A OIT está isenta de qualquer responsabilidade pelo conteúdo e precisão da adaptação. A responsabilidade recai exclusivamente sobre o/a autor/a(s) ou autores/as da adaptação.*

**Obras de terceiros** – Esta licença *Creative Commons* não se aplica a obras com direitos autorais não pertencentes à OIT incluídas nesta publicação. Se o material for atribuído a terceiros, o utilizador desse material é o responsável único pela obtenção das autorizações necessárias junto do titular dos direitos e por qualquer alegada violação.

Qualquer conflito relativo a esta licença que não possa ser resolvido de forma amigável será submetido à arbitragem de acordo com as Regras de Arbitragem da Comissão das Nações Unidas para o Direito Comercial Internacional (UNCITRAL). As partes estarão vinculadas por qualquer sentença arbitral proferida em resultado dessa arbitragem como decisão final desse conflito.

As dúvidas relativas a direitos autorais e licenças devem ser enviadas para *ILO Publishing Unit (Rights and Licensing)*, para [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Podem ser obtidas informações sobre as publicações e os produtos digitais da OIT em: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

*Análise da Fixação de Salários através da Negociação Coletiva*, Genebra: Organização Internacional do Trabalho. OIT 2023.

ISBN: 9789220405772 (impresso) , 9789220405789 (PDF)

Também disponível em espanhol: *Análisis de la determinación de los salarios mediante la negociación colectiva*, ISBN 9789220385135 (impresso), 9789220385142 (PDF), em francês: *La fixation des salaires par le biais de la négociation collective: tour d'horizon*, ISBN 9789220385111 (impresso), 9789220385128 (PDF) e em inglês: *A Review of Wage Setting through Collective Bargaining*, Geneva: International Labour Organization. ILO 2023, ISBN: 9789220385098 (impresso) ISBN: 9789220385104 (PDF).

---

As designações constantes das publicações e das bases de dados da OIT, que estão em conformidade com a prática seguida pelas Nações Unidas, e a apresentação do material nelas contido, não significam a expressão de qualquer juízo de valor por parte da OIT em relação ao estatuto jurídico de qualquer país, zona ou território ou das suas autoridades, ou à delimitação das suas fronteiras ou limites.

As opiniões e pontos de vista expressos nesta publicação pertencem aos/às autores/as e não refletem necessariamente as opiniões, pontos de vista ou a política da OIT.

A referência ou a não referência a nomes de empresas, produtos ou processos comerciais não implica qualquer apreciação favorável ou desfavorável por parte da OIT.



## ► Agradecimentos

---

A Análise da Fixação de Salários através da Negociação Coletiva foi preparada por Catarina Braga, do Departamento de Condições de Trabalho e Igualdade (WORKQUALITY) da OIT, que também coordenou os contributos de diferentes especialistas, incluindo (por ordem alfabética): Aleksandar Ristovski, Arvind Shrouti, Conor Cradden, Dragica Misljenovic, Francisco Diaz, Graciela Mazzuchi, Marjan Petreski, Moussa Sow, Rim Mouelhi e Shane Godfrey. De referir ainda os comentários valiosos de María Luz Rodríguez Fernández, Marleen Rueda Catry, Mats Svensson e de Paul Windey.

O Bureau para as Atividades dos Trabalhadores (ACTRAV) da OIT e o Bureau para as Atividades dos Empregadores (ACT/EMP) da OIT forneceram contributos e comentários valiosos, bem como especialistas da OIT no terreno e na sede, incluindo (por ordem alfabética): Adriana Mata-Greenwood, Ambra Migliore, Andrés Marinakis, Arun Kumar, Christopher Land-Kazlauskas, Cristina Mihes, Daniel Kostzer, Faustin Amoussou, Guillaume Delautre, John Ritchotte, Jovan Protic, Lieve Verboven, Limpho Mandoro, Mahandra Naidoo, Minawa Ebisui, Natasha Simjanoska, Pablo Arellano, Patrick Belser, Philippe Marcadent, Sevane Ananian, Verena Schmidt, Xavier Estupiñan, Youcef Ghellab e Youngmo Yoon. O apoio administrativo foi da responsabilidade de Angelique Flores-Girod, Claire Piper, Coralie Thompson e Kimberley Muller. Rasha Tabbara proporcionou assistência à gestão do programa. A OIT Lisboa, nomeadamente Albertina Jordão e Cláudia Geraldès, apoiou a tradução da Análise da Fixação de Salários através da Negociação Coletiva para português. A OIT-Brasília financiou a respetiva paginação e impressão.

Esta publicação foi apoiada por financiamento de doadores do Governo da Suécia e do Governo dos Países Baixos.

*A tradução deste livro para a língua portuguesa foi realizada pelo Escritório da OIT em Portugal. Com isso, o texto pode conter variações de grafia e/ou vocábulos da língua portuguesa.*

## ► Índice

---

|                                                                                            |           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Agradecimentos                                                                             | iii       |
| Lista de abreviaturas                                                                      | viii      |
| Introdução                                                                                 | x         |
| <b>PARTE 1 Visão geral da fixação de salários através da negociação coletiva</b>           | <b>1</b>  |
| 1. Metodologia                                                                             | 3         |
| 2. O quadro institucional da negociação salarial                                           | 5         |
| 2.1. Níveis de negociação                                                                  | 5         |
| 2.2. Hierarquia entre convenções coletivas e outras fontes de direito                      | 6         |
| 2.3. Coordenação entre níveis de negociação                                                | 7         |
| 2.4. Aplicação das convenções coletivas                                                    | 7         |
| 2.5. Outros aspetos institucionais                                                         | 7         |
| 3. Principais dimensões da negociação salarial                                             | 11        |
| 3.1. Sistemas de pagamento de salários                                                     | 12        |
| 3.2. Estrutura salarial                                                                    | 14        |
| 3.3. Composição salarial                                                                   | 16        |
| 3.3.1 Componentes variáveis da remuneração, incluindo relações com a produtividade         | 17        |
| 4. Coordenação da negociação salarial                                                      | 23        |
| 5. Informações que podem apoiar a negociação salarial                                      | 27        |
| 5.1. Informações utilizadas na negociação salarial em diferentes contextos                 | 28        |
| 5.2. Orientações salariais baseadas em critérios acordados entre os parceiros sociais      | 29        |
| 5.3. Divulgação de informações a nível da empresa                                          | 30        |
| 5.4. Outros critérios utilizados na negociação salarial                                    | 35        |
| 6. Resposta às crises e adaptação ao ciclo económico e ao ciclo de vida da empresa         | 39        |
| 7. Eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres através da negociação salarial | 45        |
| <b>PARTE 2 <i>Dossiers</i> nacionais (por país)</b>                                        | <b>49</b> |
| 1. África do Sul                                                                           | 50        |
| 1.1. O quadro institucional da negociação salarial                                         | 50        |
| 1.2. Principais dimensões da negociação salarial                                           | 52        |
| 1.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                                    | 52        |
| 1.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres                 | 53        |

|                                                                            |           |
|----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>2. Bélgica</b>                                                          | <b>54</b> |
| 2.1. O quadro institucional da negociação salarial                         | 54        |
| 2.2. Principais dimensões da negociação salarial                           | 56        |
| 2.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                    | 57        |
| 2.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres | 58        |
| <b>3. Chile</b>                                                            | <b>59</b> |
| 3.1. O quadro institucional da negociação salarial                         | 59        |
| 3.2. Principais dimensões da negociação salarial                           | 60        |
| 3.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                    | 61        |
| 3.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres | 62        |
| <b>4. Índia</b>                                                            | <b>63</b> |
| 4.1. O quadro institucional da negociação salarial                         | 63        |
| 4.2. Principais dimensões da negociação salarial                           | 64        |
| 4.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                    | 64        |
| 4.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres | 65        |
| <b>5. Irlanda</b>                                                          | <b>66</b> |
| 5.1. O quadro institucional da negociação salarial                         | 66        |
| 5.2. Principais dimensões da negociação salarial                           | 67        |
| 5.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                    | 68        |
| 5.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres | 69        |
| <b>6. Japão</b>                                                            | <b>70</b> |
| 6.1. O quadro institucional da negociação salarial                         | 70        |
| 6.2. Principais dimensões da negociação salarial                           | 71        |
| 6.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                    | 71        |
| 6.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres | 72        |
| <b>7. Macedónia do Norte</b>                                               | <b>73</b> |
| 7.1. O quadro institucional da negociação salarial                         | 73        |
| 7.2. Principais dimensões da negociação salarial                           | 74        |
| 7.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                    | 75        |
| 7.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres | 75        |
| <b>8. República da Coreia</b>                                              | <b>76</b> |
| 8.1. O quadro institucional da negociação salarial                         | 76        |
| 8.2. Principais dimensões da negociação salarial                           | 77        |
| 8.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                    | 78        |
| 8.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres | 78        |

|                                                                                                           |            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>9. Senegal</b>                                                                                         | <b>79</b>  |
| 9.1. O quadro institucional da negociação salarial                                                        | 79         |
| 9.2. Principais dimensões da negociação salarial                                                          | 80         |
| 9.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                                                   | 81         |
| 9.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres                                | 81         |
| <b>10. Sérvia</b>                                                                                         | <b>82</b>  |
| 10.1. O quadro institucional da negociação salarial                                                       | 82         |
| 10.2. Principais dimensões da negociação salarial                                                         | 83         |
| 10.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                                                  | 83         |
| 10.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres                               | 84         |
| <b>11. Suécia</b>                                                                                         | <b>85</b>  |
| 11.1. O quadro institucional da negociação salarial                                                       | 85         |
| 11.2. Principais dimensões da negociação salarial                                                         | 86         |
| 11.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                                                  | 86         |
| 11.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres                               | 87         |
| <b>12. Suíça</b>                                                                                          | <b>88</b>  |
| 12.1. O quadro institucional da negociação salarial                                                       | 88         |
| 12.2. Principais dimensões da negociação salarial                                                         | 89         |
| 12.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                                                  | 89         |
| 12.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres                               | 90         |
| <b>13. Tunísia</b>                                                                                        | <b>91</b>  |
| 13.1. O quadro institucional da negociação salarial                                                       | 91         |
| 13.2. Principais dimensões da negociação salarial                                                         | 92         |
| 13.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                                                  | 93         |
| 13.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres                               | 93         |
| <b>14. Uruguai</b>                                                                                        | <b>94</b>  |
| 14.1. O quadro institucional da negociação salarial                                                       | 94         |
| 14.2. Principais dimensões da negociação salarial                                                         | 95         |
| 14.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial                                                  | 96         |
| 14.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres                               | 97         |
| <b>Conclusões</b>                                                                                         | <b>98</b>  |
| <b>Referências</b>                                                                                        | <b>99</b>  |
| <b>Anexos</b>                                                                                             | <b>107</b> |
| Anexo 1. Convenções coletivas analisadas na Análise da Fixação de Salários através da Negociação Coletiva | 107        |
| Anexo 2: Fontes para os exemplos apresentados na tabela 3                                                 | 112        |

## ► Caixas

---

|                                                                                                                                                                    |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Caixa 1. Exemplos de referências nas normas internacionais do trabalho, declarações e documentos da OIT relacionados com a negociação salarial                     | 8  |
| Caixa 2. Resolução relativa a um sistema integrado de estatísticas salariais, adotada pela 12. <sup>a</sup> Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho | 12 |
| Caixa 3. Exemplos de convenções coletivas que fixam um mínimo para o pagamento à peça                                                                              | 13 |
| Caixa 4. Exemplos de estruturas salariais em convenções coletivas                                                                                                  | 15 |
| Caixa 5. Exemplos de remuneração negociada com base nos resultados, incluindo bónus de produtividade                                                               | 18 |
| Caixa 6. Exemplos de remuneração negociada com base no desempenho                                                                                                  | 20 |
| Caixa 7. Exemplos de sistemas de participação financeira negociada                                                                                                 | 21 |
| Caixa 8. Exemplos de coordenação das negociações salariais                                                                                                         | 24 |
| Caixa 9. Exemplos de instituições que recolhem/publicam informações suscetíveis de apoiar a negociação salarial                                                    | 29 |
| Caixa 10. Exemplos de quadros regulamentares para a divulgação de informações a nível das empresas                                                                 | 31 |
| Caixa 11. Exemplos de princípios orientadores sobre objetivos de interesse público que podem ser considerados na negociação salarial                               | 36 |
| Caixa 12. Compensação da inflação e crescimento real dos salários                                                                                                  | 40 |
| Caixa 13. Exemplos de como os parceiros sociais responderam à crise financeira mundial de 2007-2009                                                                | 41 |
| Caixa 14. Exemplos de como os parceiros sociais responderam à crise pandémica da COVID-19                                                                          | 42 |
| Caixa 15. Exemplos de como os parceiros sociais responderam à aceleração da inflação em 2022                                                                       | 43 |
| Caixa 16. Exemplos de como a negociação salarial e medidas mais amplas tentam colmatar as diferenças salariais entre homens e mulheres                             | 46 |

## ► Tabelas

---

|                                                                     |    |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1. Exemplos de sistemas de pagamento de salários             | 14 |
| Tabela 2. Exemplos de componentes salariais em convenções coletivas | 16 |
| Tabela 3. Exemplos que podem apoiar a negociação salarial           | 33 |



## ► Lista de abreviaturas

---

|                                                                                                              |                                                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ABA - Associação de Bancos da Argentina                                                                      | COSATU - Congresso dos Sindicatos da África do Sul                                                                                         |
| ABAPPRA - Associação de Bancos Públicos e Privados da Argentina                                              | CP – Comissão Paritária                                                                                                                    |
| ABE - Associação da Banca Especializada da Argentina                                                         | CPJ - Centro de Produtividade do Japão                                                                                                     |
| ACAUTO - Associação dos Concessionários e Instaladores de Automóveis e da indústria siderúrgica de Espanha   | CSC - Confederação dos Sindicatos Cristãos da Bélgica                                                                                      |
| ADEBA - Associação de Bancos Privados de Capital Argentino                                                   | DPRU - Unidade de Investigação sobre Política de Desenvolvimento, Faculdade de Economia da Universidade da Cidade do Cabo na África do Sul |
| Ameo - Organização dos Empregadores dos Fabricantes de Automóveis da África do Sul                           | EAER - Departamento Federal de Assuntos Económicos, Educação e Investigação da Suíça                                                       |
| APICCAPS - Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos | ESRI – Instituto de Investigação Económica e Social da Irlanda                                                                             |
| ATAVE - Associação Provincial de Oficinas de Reparação de Veículos de Ourense em Espanha                     | FDHA - Departamento Federal dos Assuntos Internos da Suíça                                                                                 |
| ATE - Associação dos Trabalhadores do Estado de Espanha                                                      | FESETE- Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal                             |
| BUSA - Confederação de Empregadores da África do Sul                                                         | FGTB - Federação Geral do Trabalho da Bélgica                                                                                              |
| CAPU – Câmara de Armadores de Pesca do Uruguai                                                               | FKTU - Federação dos Sindicatos Coreanos                                                                                                   |
| CCE - Conselho Central da Economia da Bélgica                                                                | FOGE - Gabinete Federal para a Igualdade de Género da Suíça                                                                                |
| CCOO - Confederação Sindical das Comissões dos Trabalhadores de Espanha                                      | FPS – Serviço de Emprego Público Federal da Bélgica                                                                                        |
| CCT – Convenção coletiva de trabalho                                                                         | GB – Conselho de Administração da OIT                                                                                                      |
| CEACR - Comité de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT                             | GPL - gases de petróleo liquefeito                                                                                                         |
| CEST - Conselho Económico, Social e do Trabalho da República da Coreia                                       | IBEC - Confederação Irlandesa de Empresas e Empregadores                                                                                   |
| CGSLB - Confederação Geral dos Sindicatos Liberais da Bélgica                                                | ICLS - Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho da OIT                                                                       |
| CIG - Confederação Intersindical Galega de Espanha                                                           | ICTU - Congresso Irlandês de Sindicatos                                                                                                    |
| CIU – Câmara de Indústrias do Uruguai                                                                        | IMM - Rendimento mínimo mensal do Chile                                                                                                    |
| CNC - Confederação Nacional da Construção de Espanha                                                         | IPC - Índice de Preços no Consumidor                                                                                                       |
| CNCS - Câmara Nacional de Comércio e Serviços do Uruguai                                                     | IPP - Índice de Preços no Produtor                                                                                                         |
| CNT - Conselho Nacional do Trabalho da Bélgica                                                               | IRLEX - Base de dados jurídica sobre relações laborais da OIT                                                                              |
|                                                                                                              | JPC - Centro de Produtividade do Japão                                                                                                     |
|                                                                                                              | KCTU -Confederação Coreana dos Sindicatos                                                                                                  |
|                                                                                                              | KEF - Federação Empresarial Coreana                                                                                                        |

|                                                                                                                        |                                                                  |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| KLI - Instituto do Trabalho da Coreia                                                                                  | UTICA - União Tunisina da Indústria, do Comércio e do Artesanato |
| LPC - Comissão dos Baixos Salários da Irlanda                                                                          |                                                                  |
| LRS - Centro de Investigação Laboral da África do Sul                                                                  | WRC - Comissão das Relações Laborais da Irlanda                  |
| NEDLAC - Conselho Nacional do Desenvolvimento Económico e do Trabalho da África do Sul                                 |                                                                  |
| NERI - Instituto de investigação económica da Irlanda                                                                  |                                                                  |
| NESC - Conselho Nacional Económico e Social da Irlanda                                                                 |                                                                  |
| Numsa - Sindicato Nacional dos Metalúrgicos da África do Sul                                                           |                                                                  |
| OCDE - Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económico                                                        |                                                                  |
| OIE - Organização Internacional de Empregadores                                                                        |                                                                  |
| OIT - Organização Internacional do Trabalho                                                                            |                                                                  |
| ORE - Ordens de Regulamentação do Emprego da Irlanda                                                                   |                                                                  |
| OSE - Ordens Setoriais de Emprego da Irlanda                                                                           |                                                                  |
| PIB - Produto Interno Bruto                                                                                            |                                                                  |
| PNSSEE - Pacto Nacional da Estabilidade Social e da Emergência Económica do Senegal                                    |                                                                  |
| RMMMG - Rendimento mínimo mensal médio garantido da Bélgica                                                            |                                                                  |
| s.d. - sem data                                                                                                        |                                                                  |
| SECO - Secretaria de Estado dos Assuntos Económicos da Suíça                                                           |                                                                  |
| SEWA - Associação de mulheres que trabalham por conta própria da Índia                                                 |                                                                  |
| SIPTU - Sindicato dos Serviços Industriais Profissionais e Técnicos da Irlanda                                         |                                                                  |
| SMAG - Salário mínimo agrícola garantido da Tunísia                                                                    |                                                                  |
| SMIG - Salário mínimo interprofissional garantido da Tunísia                                                           |                                                                  |
| SUNTMA - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Mar e Afins do Uruguai                                                |                                                                  |
| UGT FICA - Federação da Indústria, Construção e Agricultura da União Geral dos Sindicatos dos Trabalhadores de Espanha |                                                                  |
| UPCN - União do Pessoal Civil da Nação da Argentina                                                                    |                                                                  |
| USS - União Sindical Suíça                                                                                             |                                                                  |



## ► Introdução

Os salários são um dos temas centrais da negociação coletiva.<sup>1</sup> A negociação coletiva pode estabelecer salários mínimos, bem como fixar salários acima desses mínimos, sempre que os fatores económicos o permitam, e ajustamentos salariais que possam garantir que os trabalhadores e trabalhadoras recebam uma parte justa dos ganhos de produtividade, sem prejudicar a capacidade dos empregadores de operarem de forma rentável. Ao longo dos anos, várias edições do Relatório Global sobre os Salários da OIT têm salientado a forma como a negociação coletiva sobre os salários pode garantir que estes aumentem a par da produtividade e contribuir para o crescimento económico e para assegurar uma distribuição equitativa. Encontrar um equilíbrio entre níveis de vida e rendimentos dignos para as mulheres e os homens trabalhadores (e as suas famílias) e o desenvolvimento de empresas sustentáveis que criem

empregos para esses trabalhadores é importante para garantir a realização em conjunto da justiça social e do progresso económico.

Enquanto elemento-chave da negociação coletiva, a negociação salarial está interligada com a dinâmica mais ampla das relações laborais e é influenciada pelos mecanismos de coordenação entre níveis de negociação que possam estar em vigor. Como tal, a realidade da negociação salarial reflete várias complexidades, contextos institucionais e diversas tradições e práticas nas relações laborais.

Através da negociação salarial, as partes podem chegar a acordo sobre: as tabelas salariais, a revisão periódica dessas tabelas, o tipo de sistema de pagamento e a estrutura e composição dos salários. A negociação salarial pode ter lugar numa única negociação, ou pode

<sup>1</sup> A maioria (95 por cento) das convenções coletivas analisadas para o *Social Dialogue Report 2022* incluía disposições sobre salários.

passar por uma sequência de várias fases que têm lugar a diferentes níveis de negociação coletiva. A negociação e a fixação de salários adequados requerem uma abordagem baseada em evidência e dados e informações sólidas sobre as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, bem como sobre fatores económicos. Além disso, a negociação salarial pode contribuir para evitar preconceitos de género nas estruturas salariais e para garantir o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. A negociação salarial pode também apoiar os parceiros sociais a ajustarem-se às flutuações da procura e da capacidade de produção ao longo do ciclo de vida de uma empresa, bem como ao longo de ciclos económicos, incluindo em tempos de crise.

A presente Análise da Fixação de Salários através da Negociação Coletiva (doravante designada por “Análise da Fixação de Salários”) fornece informações sobre a componente salarial em convenções coletivas, bem como sobre a dinâmica do processo de negociação salarial no setor privado<sup>2</sup> com base em exemplos de países selecionados. Embora a negociação coletiva desempenhe um papel fundamental na fixação dos salários e das condições de trabalho de forma mais proeminente nos países industrializados, este Relatório procura abranger um conjunto de países que representam uma variedade de regiões, sistemas de negociação salarial e níveis de rendimento. Esta Análise da Fixação de Salários tem como principal objetivo apoiar os parceiros sociais a nível nacional, fornecendo-lhes ferramentas e informações adicionais que podem ser utilizadas no decurso das suas próprias negociações, embora possa ser útil também para um público mais vasto.

## Estrutura da Análise da Fixação de Salários

O presente relatório divide-se, amplamente, em duas partes, seguidas de um breve conjunto de conclusões. A Parte I inclui sete capítulos e apresenta uma visão geral de várias modalidades de fixação de salários através da negociação coletiva; enquanto a Parte II apresenta 14

dossiers nacionais (por país) que fornecem exemplos práticos em vários contextos e cenários.

O capítulo 1 da Parte I apresenta uma visão geral da metodologia da Análise da Fixação de Salários. O capítulo 2 propõe um quadro institucional para a análise. O capítulo 3 aborda as principais dimensões da negociação salarial, incluindo os tipos de sistemas de pagamento, as estruturas salariais e as composições salariais que se encontram normalmente nas convenções coletivas, e inclui também uma secção sobre componentes variáveis da remuneração e a relação com a produtividade. O capítulo 4 analisa os aspetos mais dinâmicos da negociação salarial, incluindo a diversidade de abordagens de coordenação entre níveis de negociação. O capítulo 5 analisa exemplos de informação utilizada para apoiar a negociação salarial em vários países, bem como as instituições e os quadros regulamentares que promovem o acesso à informação. O capítulo 6 analisa a forma como a negociação coletiva permitiu dar resposta às crises - incluindo a crise financeira de 2007-2009, a pandemia da COVID-19 e, mais recentemente, a aceleração da inflação - bem como proceder a ajustamentos em resposta à evolução do ciclo económico e dos ciclos de vida das empresas. O capítulo 7 analisa a forma como os parceiros sociais se empenharam nos esforços para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres.

A Parte II contém 14 dossiers nacionais que apresentam as principais características dos contextos e práticas de negociação salarial no setor privado nessas economias. Estes dossiers por país foram concebidos para complementar os capítulos da Parte I do relatório. O dossiê de cada país apresenta uma visão geral do quadro institucional da negociação salarial (de acordo com a Parte I, Capítulo 2), que pode ajudar a compreender melhor como os diferentes contextos de negociação se assemelham ou diferem uns dos outros, bem como as diferentes escolhas que podem ser feitas por diferentes países e setores no que diz respeito às instituições e à condução da negociação salarial.

As conclusões no final do relatório baseiam-se nos capítulos anteriores para apresentar observações sobre a situação atual da negociação salarial.

<sup>2</sup> Embora os exemplos utilizados na presente Análise da Fixação de Salários sejam do setor privado, há um exemplo da Argentina que diz respeito a uma convenção coletiva para a administração pública (ver caixa 16).





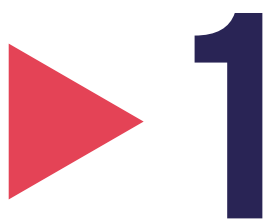












# Metodologia

---

A Análise da Fixação de Salários baseia-se em 14 estudos nacionais que abrangem seis economias industrializadas e oito economias emergentes. Os países foram selecionados com vista a assegurar a maior amplitude possível de cobertura, não só em termos geográficos, mas também em termos de desenvolvimento económico e de tradição de relações laborais. Três economias da União Europeia (UE) (Bélgica, Irlanda e Suécia), duas economias candidatas à UE (Macedónia do Norte e Sérvia), uma economia europeia não pertencente à UE (Suíça), duas economias do Leste Asiático (Japão e República da Coreia), três economias africanas (África do Sul, Senegal e Tunísia), duas economias latino-americanas (Chile e Uruguai) e uma economia do Sul da Ásia (Índia) são abrangidas pela Análise da Fixação de Salários.

Os estudos sobre o Chile, a África do Sul, a Índia, a Macedónia do Norte, o Senegal, a Sérvia, a Tunísia e o Uruguai basearam-se em recente investigação de natureza qualitativa realizada por especialistas nacionais.<sup>3</sup> Este estudo incluiu uma pesquisa documental complementada pela análise de um conjunto de convenções coletivas assinadas a diferentes níveis (nacional interprofissional, setorial ou empresarial). Na medida do possível, estas convenções coletivas foram selecionadas com base nos seguintes critérios:

- i. a riqueza e a profundidade das disposições relativas aos salários;
- i. cobertura de setores com peso significativo na economia, ou que atuam como líderes ou definidores de padrões no processo de negociação; e
- i. a inclusão de convenções em setores com uma mão de obra predominantemente feminina.

O/A(s) especialistas nacionais receberam um modelo geral para as suas análises, que foi complementado pela sua própria investigação, incluindo entrevistas com atores-chave que participam na negociação salarial. As análises da Bélgica, Irlanda, Japão, República da Coreia, Suécia e Suíça basearam-se em pesquisa documental complementada por entrevistas com atores-chave com experiência direta de negociação salarial, bem como na análise de convenções coletivas, quando disponíveis.

A Análise da Fixação de Salários inclui também exemplos da prática da negociação salarial, bem como medidas específicas que envolvem os parceiros sociais de outros países para além dos 14 países estudados, incluindo a Alemanha, a Argentina, a Espanha, a Finlândia, a França, Portugal, e o Togo.

No total, foram analisadas 109 convenções coletivas para a presente Análise da Fixação de Salários, a maioria das quais foi assinada entre 2017 e 2022. Para leituras e consultas complementares, o presente relatório inclui as referências/ligações para as convenções coletivas utilizadas como exemplos, sempre que estas estejam disponíveis ao público.

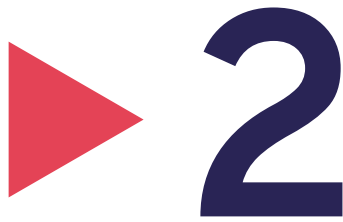
A presente Análise da Fixação de Salários tem algumas limitações, em parte devido a dificuldades no acesso a convenções coletivas de alguns países - em especial da Irlanda, do Japão, da República da Coreia e da Suécia - e na procura de exemplos de países emergentes para alguns temas específicos. No entanto, esta Análise da Fixação de Salários constitui uma introdução a este aspeto vital da negociação coletiva, e as informações nela contidas continuarão a ser enriquecidas por análises futuras.

---

<sup>3</sup> Estes relatórios foram elaborados para a OIT e não foram publicados.







# O quadro institucional da negociação salarial

---

Este capítulo apresenta o quadro institucional que foi utilizado como pano de fundo para a análise e os exemplos fornecidos ao longo da Análise da Fixação de Salários, incluindo os dossiers nacionais (por país) na Parte II. Este quadro institucional está estruturado em torno das seguintes dimensões, que são exploradas ao longo deste capítulo:

- ▶ níveis de negociação;
- ▶ hierarquia entre convenções coletivas e as outras fontes de direito;
- ▶ coordenação entre os níveis de negociação;
- ▶ aplicação de convenções coletivas; e
- ▶ outros aspetos institucionais.

## ▶ 2.1. Níveis de negociação

---

A negociação coletiva pode ter lugar a vários níveis, incluindo:<sup>4</sup>

- ▶ num contexto de empregador único - ao nível da empresa, do estabelecimento ou da fábrica<sup>5</sup>;
- ao nível da indústria/setorial/ramo de atividade<sup>6</sup>;
- ▶ num contexto multiempregador;
- a nível territorial ou nacional; ou
- profissional ou interprofissional;
- ▶ numa combinação destes níveis.

4 O Comité de Liberdade Sindical da OIT determinou que "de acordo com o princípio da negociação coletiva livre e voluntária consagrado no Artigo 4.º da Convenção (n.º 98), a determinação do nível de negociação é essencialmente uma questão a ser deixada ao critério das partes e, consequentemente, o nível de negociação não deve ser imposto por lei, por decisão da autoridade administrativa ou pela jurisprudência da autoridade administrativa do trabalho" (OIT 2018a, n.º 1404).

5 A negociação coletiva ao nível da fábrica envolverá normalmente um ou mais locais de trabalho que fazem parte de uma empresa maior. Para efeitos de simplificação, a presente Análise da Fixação de Salários utiliza, sempre que possível, o termo "empresa" para se referir à negociação coletiva levada a cabo ao nível da empresa, do estabelecimento ou da fábrica.

6 Para efeitos de simplificação, a presente Análise da Fixação de Salários utiliza, sempre que possível, o termo "setor" para se referir à negociação coletiva realizada ao nível da indústria, do setor ou do ramo de atividade.

## ► 2.2 Hierarquia entre convenções coletivas e outras fontes de direito

Muitos países aplicam o princípio do tratamento mais favorável em relação à lei, aos contratos individuais de trabalho e às convenções coletivas celebradas a diferentes níveis. De acordo com o princípio do tratamento mais favorável, as normas definidas numa fonte de direito superior não podem ser prejudicadas pelas normas estabelecidas a níveis inferiores, exceto se a fonte inferior contiver normas mais favoráveis. Este princípio pode regular a relação entre a lei e as convenções coletivas, entre a lei ou convenções coletivas e os contratos individuais de trabalho, bem como entre convenções coletivas assinadas a diferentes níveis de negociação.

Nos países onde a negociação coletiva tem lugar a vários níveis, as condições de trabalho podem ser determinadas por mais do que uma convenção coletiva - por exemplo, uma convenção nacional interprofissional pode coexistir com uma convenção setorial e/ou um acordo de empresa. Em tais situações, o princípio do tratamento mais favorável pode ser utilizado para regular a relação entre convenções coletivas assinadas a diferentes níveis de negociação. (OIT 2015a).

Com base no princípio do tratamento mais favorável, os acordos celebrados a um nível inferior de negociação coletiva (por exemplo, na empresa) estão limitados por normas estabelecidas em convenções de nível superior

(por exemplo, nacionais interprofissionais ou setoriais), mas podem desviar-se das disposições da convenção coletiva de nível superior para incluir disposições que contenham condições mais favoráveis para os trabalhadores. No entanto, alguns países permitem que convenções coletivas assinadas a um nível de negociação inferior se desviem daquelas assinadas a um nível de negociação superior, a fim de incluírem disposições menos favoráveis, através de cláusulas de adaptabilidade que podem incluir os parâmetros dentro dos quais podem ser estabelecidas normas menos favoráveis. A autorização de desvio para baixo (também conhecida como “derrogação”) está geralmente sujeita a condições estritas, que podem estar relacionadas com dificuldades financeiras dos empregadores e/ou com o acordo dos parceiros sociais (OIT 2022a, 68).

Da mesma forma, alguns países podem prever a possibilidade de permitir que as convenções coletivas estabeleçam normas menos favoráveis do que as previstas nas leis e noutras disposições legais, mas o Comité de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) da OIT<sup>7</sup> observou que, nesses casos, essas derrogações devem ser orientadas e aplicadas apenas de forma circunscrita e fundamentada.<sup>8</sup>

7 O CEACR faz parte do sistema regular de controlo da OIT e foi criado em 1926 para analisar o número crescente de relatórios governamentais sobre as convenções ratificadas. Atualmente, é composto por 20 juristas eminentes de diferentes regiões geográficas, sistemas jurídicos e culturas. O papel do CEACR consiste em efetuar uma avaliação imparcial e técnica da aplicação das normas internacionais do trabalho nos Estados-membros da OIT. Para mais informações sobre o CEACR e o sistema de controlo da OIT, ver: OIT, “[ILO Supervisory System/Mechanism](#)”

8 O CEACR recordou que “embora disposições legislativas específicas que abranjam aspetos específicos das condições de trabalho e prevejam, de forma circunscrita e fundamentada, a possibilidade da sua substituição por meio de negociação coletiva possam ser compatíveis com a Convenção, uma disposição legal que preveja uma possibilidade geral de derrogar a legislação laboral por meio de negociação coletiva seria contrária ao objetivo de promover a negociação coletiva livre e voluntária estabelecido no Artigo 4.º da Convenção”. Conforme, CEACR, [Observation – Convention No. 98 – Brasil](#), 2021.

## ► 2.3 Coordenação entre níveis de negociação

---

Tal como referido na caixa 1 (secção 2.5), a Recomendação (n.º 163) sobre Negociação Coletiva, de 1981 da OIT, fornece orientações para a promoção da negociação coletiva, incluindo a coordenação adequada entre os níveis de negociação nos países em que a negociação se processa a mais de um nível. Dependendo do sistema de relações laborais, a coordenação entre níveis de negociação pode ser alcançada através de um conjunto diversificado de abordagens formais ou

informais - em conformidade com o quadro jurídico nacional - incluindo a coordenação institucional, a coordenação orientada para objetivos, a negociação com base em padrões de referência e/ou negociações coordenadas. O capítulo 4 apresenta exemplos de como as possibilidades acima referidas podem ser combinadas na prática e ilustra a diversidade em matéria de coordenação da negociação salarial existente em vários países.

## ► 2.4 Aplicação das convenções coletivas

---

Os princípios básicos do direito dos contratos implicam que uma convenção coletiva deve ser vinculativa para as partes signatárias e os seus membros - nomeadamente a(s) organização(ões) de trabalhadores e o empregador ou a(s) organização(ões) de empregador(es) que assinaram a convenção coletiva.<sup>9</sup>

A Recomendação (n.º 91) sobre as convenções coletivas, de 1951 da OIT, considera que devem ser adotadas medidas - determinadas pelas leis ou regulamentos nacionais - para alargar a aplicação de todas ou de determinadas disposições das convenções coletivas e define as condições a cumprir para esse efeito (ver caixa 1). Em muitos países, a cobertura regulamentar das convenções coletivas é reforçada por medidas que aplicam estes acordos a todos os trabalhadores de uma

empresa ou de um setor, independentemente de serem membros da(s) organização(ões) de trabalhadores signatária(s) (conhecida como uma aplicação *erga omnes* - ou "extensão da aplicação da convenção coletiva). Do mesmo modo, uma convenção coletiva pode ser aplicada a todas as empresas abrangidas pelo seu âmbito de aplicação, sob determinadas condições, independentemente de o respetivo empregador estar ou não filiado na organização de empregadores signatária (o que se designa por "extensão" da convenção coletiva) (OIT 2022a). É possível observar uma diversidade de abordagens às cláusulas *erga omnes* e às extensões nos vários países, de acordo com as suas leis e/ou práticas de relações laborais.

## ► 2.5 Outros aspetos institucionais

---

Outros aspetos institucionais referidos nos *dossiers* nacionais (por país) na Parte II incluem os organismos onde se realiza o diálogo social nacional (como o Conselho Nacional do Desenvolvimento Económico e do Trabalho

na África do Sul ou o Conselho Central da Economia na Bélgica), bem como o envolvimento dos parceiros sociais em processos relacionados com a consulta e a determinação dos salários mínimos, entre outros.

<sup>9</sup> O Exame de Conjunto de 2013 da OIT refere que "muitos países consideram que as convenções coletivas do setor privado ... são juridicamente vinculativas para as partes ou, pelo menos, têm um estatuto contratual" (OIT 2013, parág. 263).



► **Caixa 1: Exemplos de referências nas normas internacionais do trabalho, declarações e documentos da OIT relacionados com a negociação salarial**

A negociação salarial está consagrada em várias normas internacionais do trabalho, bem como em declarações e documentos da OIT, incluindo:

- Convenção (n.º 87) Sobre Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical, de 1948;
- Convenção (n.º 95) Sobre a Proteção do Salário, de 1949;
- Convenção (n.º 98) sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949;
- Convenção (n.º 100) Sobre a Igualdade de Remuneração entre a mão-de-obra masculina e a mão de -obra feminina em Trabalho de Igual Valor de 1951;
- Convenção (n.º 154) relativa à promoção da negociação coletiva, de 1981 e Recomendação (n.º 163) de 1981;
- Recomendação (n.º 91) sobre as convenções coletivas, de 1951;
- Convenção (n.º 131) Sobre a Fixação dos Salários Mínimos, de 1970; e
- a Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho, 2019, que apela a “um salário mínimo adequado, legal instituído ou negociado”.

As referências à “negociação coletiva”, a “convenção coletiva” e à “igualdade de remuneração por trabalho de igual valor” podem ser encontradas em várias normas internacionais do trabalho da OIT, incluindo as que se seguem.

**Convenções fundamentais sobre a liberdade de associação e de negociação coletiva (Convenção (n.º 87) e Convenção (n.º 98))**

O reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e da liberdade de associação são princípios e direitos fundamentais no trabalho adotados pela OIT. Isto significa que todos os Estados-membros da OIT têm a obrigação, decorrente do próprio facto de serem membros, de respeitar, promover e realizar estes princípios de boa-fé, independentemente de terem ou não ratificado as convenções relevantes.<sup>10</sup>

No seu Artigo 2.º, a Convenção (n.º 87) Sobre a Liberdade Sindical e Proteção do Direito Sindical de 1948, afirma: “Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção alguma, têm o direito de constituir organizações da sua escolha e de nelas se filiarem, sem autorização prévia, sob reserva das regras da organização interessada.” Isto

é complementado pela Convenção (n.º 98) sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva, de 1949, que no seu Artigo 4.º afirma: “Serão tomadas medidas adequadas às condições nacionais, sempre que necessário, para encorajar e promover o pleno desenvolvimento e a utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com vista à regulamentação das condições de trabalho e emprego através de convenções coletivas.”

**Convenção (n.º 100) sobre a igualdade de remuneração, de 1951**

A Convenção (n.º 100) - que é também uma convenção fundamental da OIT - estabelece, no seu Artigo 1.º, alínea b), que “a expressão *igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos por um trabalho de igual valor* refere-se a tabelas de remuneração fixadas sem discriminação fundada no sexo” (ênfase no original). No n.º 1 do Artigo 2.º, a Convenção estabelece que “cada membro deve, por meios adequados aos métodos em vigor para a determinação das tabelas de remuneração, promover e, na medida em que tal seja compatível com esses métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio da igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e femininos por um trabalho de igual valor” O n.º 2 do Artigo 2.º acrescenta: “Este princípio pode ser aplicado por meio de: a) legislação nacional; b) de todo o sistema de fixação da remuneração estabelecido ou reconhecido pela legislação; c) de convenções coletivas negociadas entre patrões e trabalhadores; ou d) de uma combinação dos meios acima mencionados”.

**Convenção (n.º 154) relativa à promoção da negociação coletiva, de 1981**

A negociação coletiva é definida no Artigo 2.º da Convenção (n.º 154) como “todas as negociações que se realizam entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro, para: (a) determinar as condições de trabalho e de emprego; e/ou (b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou (c) regular as relações entre empregadores ou as suas organizações e uma ou mais organizações de trabalhadores”.

<sup>10</sup> Parágrafo 2 da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e respetivo acompanhamento, adotada em 1998 e alterada em 2022.

## Caixa 1 (cont.)

### **Recomendação (n.º 91) sobre as convenções coletivas, 1951**

#### *Convenções coletivas*

De acordo com o n.º 1 do parágrafo 2 da Recomendação (n.º 91), “entende-se por convenções coletivas todos os acordos por escrito relativos às condições de trabalho e de emprego celebrados entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações representativas dos trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos trabalhadores devidamente eleitos e autorizados por estes em conformidade com as leis e regulamentos nacionais, por outro”.

#### *Natureza vinculativa*

A Recomendação (n.º 91), no parágrafo 3, n.º 1, afirma: “As convenções coletivas devem vincular os seus signatários e aqueles em cujo nome a convenção é celebrada.”

#### *Mecanismos de extensão*

De acordo com o n.º 1 do parágrafo 5, “Quando apropriado, tendo em conta a prática estabelecida de negociação coletiva, devem ser tomadas medidas, a serem determinadas pelas leis ou regulamentos nacionais e adequadas às condições de cada país, para estender a aplicação de todas ou certas estipulações de uma convenção coletiva a todos os empregadores e trabalhadores incluídos no âmbito industrial e territorial da convenção”. O n.º 2 do parágrafo 5 afirma

As leis ou regulamentos nacionais podem subordinar a extensão de uma convenção coletiva às seguintes condições, entre outras;

- (a) a convenção coletiva já abranja um número de empregadores e de trabalhadores interessados que seja, na opinião da autoridade competente, suficientemente representativo;
- (b) que, regra geral, o pedido de prorrogação do acordo seja apresentado por uma ou mais organizações de trabalhadores ou de empregadores que sejam partes no acordo;
- (c) que, antes da prorrogação do acordo, os empregadores e os trabalhadores aos quais o acordo se tornaria aplicável devido à sua prorrogação tenham a possibilidade de apresentar as suas observações.

#### *Princípio do tratamento mais favorável*

Nos termos do n.º 3 do parágrafo 3: “As cláusulas dos contratos de trabalho mais favoráveis aos trabalhadores do que as prescritas por uma convenção coletiva não devem ser consideradas contrárias à convenção coletiva.”

### **Recomendação (n.º 163) sobre Negociação Coletiva, 1981**

#### *Níveis de negociação*

O n.º 1 do parágrafo 4 da Recomendação (n.º 163) afirma: “Devem ser tomadas medidas adaptadas às condições nacionais, se necessário, para que a negociação coletiva seja possível a qualquer nível, incluindo o do estabelecimento, da empresa, do ramo de atividade, da indústria ou dos níveis regional ou nacional.”

#### *Coordenação entre níveis de negociação*

O n.º 2 do parágrafo 4 acrescenta: “Nos países onde a negociação coletiva tem lugar a vários níveis, as partes nas negociações devem procurar assegurar a coordenação entre esses níveis.”

#### *Acesso à informação*

O parágrafo 7 reconhece a importância da informação para uma negociação coletiva eficaz:

- (1) Devem ser adotadas, se necessário, medidas adaptadas às condições nacionais para que as partes tenham acesso às informações necessárias a negociações úteis.
- (2) Para este efeito—

(a) os empregadores públicos e privados devem, a pedido das organizações de trabalhadores, disponibilizar as informações sobre a situação económica e social da unidade de negociação e da empresa no seu conjunto, necessárias para negociações frutuosas; sempre que a divulgação de algumas destas informações possa ser prejudicial para a empresa, a sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que serão consideradas confidenciais na medida do necessário; as informações a disponibilizar podem ser acordadas entre as partes na negociação coletiva;

(b) as autoridades públicas devem disponibilizar as informações necessárias sobre a situação económica e social global do país e do ramo de atividade em causa, na medida em que a divulgação dessas informações não seja prejudicial ao interesse nacional.”







# 3

## Principais dimensões da negociação salarial

---

Uma característica distintiva da negociação coletiva é o facto de se tratar de uma negociação voluntária e de o conteúdo da convenção coletiva resultante ser determinado pelas partes. Os empregadores e as suas organizações e as organizações de trabalhadores participam voluntariamente em negociações coletivas que podem conduzir a um acordo que regule os termos e condições de emprego, incluindo os salários.

Através da negociação salarial, as partes podem chegar a acordo sobre os níveis salariais. As negociações

podem igualmente incluir a revisão periódica destas taxas, o tipo de sistema de pagamento, a estrutura salarial e a composição dos salários.

Este capítulo apresenta e discute o conteúdo principal das disposições salariais constantes das convenções coletivas analisadas para a presente Análise da Fixação de Salários.

► **Caixa 2. Resolução relativa a um sistema integrado de estatísticas salariais, adotada pela 12.<sup>a</sup> Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho**

Sempre que possível, na presente *Análise da Fixação de Salários*, os salários são definidos de acordo com a definição estatística de rendimentos adotada pela 12.<sup>a</sup> Conferência Internacional dos Estatísticos do Trabalho (ICLS) em 1973.

**Remuneração**

De acordo com a Resolução da ICLS relativa a um sistema integrado de estatísticas salariais (OIT, 1973), “O conceito de remuneração, tal como aplicado nas estatísticas salariais, diz respeito à remuneração em dinheiro e em espécie paga aos trabalhadores, em regra a intervalos regulares, pelo tempo trabalhado ou pelo trabalho efetuado, juntamente com a remuneração pelo tempo não trabalhado, tal como as férias anuais, outras licenças pagas ou feriadões” (parág. 8).

De acordo com o parágrafo 10, alínea i) da Resolução ICLS, os ganhos incluem:

(a) Os ordenados e salários diretos relativos ao tempo de trabalho ou ao trabalho efetuado abrangem: (i) o pagamento a tempo inteiro dos trabalhadores sujeitos a horário; (ii) o pagamento de incentivos aos trabalhadores sujeitos a horário; (iii) os ganhos dos trabalhadores à peça (excluindo os prémios por horas extraordinárias); (iv) o pagamento de prémios por horas extraordinárias, trabalho por turnos, trabalho noturno e trabalho em feriadões; (v) as comissões pagas a vendedores e outro pessoal. Incluem-se os prémios de antiguidade e de competências especiais, os diferenciais de zona geográfica, os prémios de

responsabilidade, os subsídios de sujidade, de perigo e de desconforto, os pagamentos ao abrigo de sistemas salariais garantidos, os subsídios de custo de vida e outros subsídios regulares.

(b) A remuneração pelo tempo não trabalhado inclui os pagamentos diretos aos trabalhadores relativos a feriadões, férias anuais e outras folgas com remuneração concedidas pelo empregador.

(c) Os bónus e gratificações abrangem os bónus sazonais e de fim de ano, os pagamentos adicionais relativos ao período de férias (suplementares ao salário normal) e os bónus de participação nos lucros.

**Níveis salariais**

Um nível salarial especifica um salário relativo a uma medida da quantidade de trabalho pelo qual é pago. Essa medição pode ser feita em termos da obtenção de uma produção predefinida (“à peça”) ou de uma quantidade de tempo gasto a trabalhar ou uma combinação de ambos. De acordo com a definição de níveis salariais da OIT adotada pela 12.<sup>a</sup> ICLS supra: “Os níveis salariais devem incluir os salários de base, os subsídios de custo de vida e outros subsídios garantidos e pagos regularmente, mas excluir os pagamentos de horas extraordinárias, bónus e gratificações, abonos de família e outros pagamentos de segurança social efetuados pelos empregadores. Os pagamentos ex gratia em espécie, complementares aos salários normais, são igualmente excluídos” (n.º 12)

## ► 3.1 Sistemas de pagamento de salários

O sistema de pagamento de salários reflete a forma como é calculada a remuneração. A negociação salarial pode envolver os princípios e métodos básicos relacionados com a remuneração e que permitem o cálculo de um salário. Os seguintes tipos de sistemas de pagamento de salários foram identificados nas convenções coletivas estudadas neste Relatório:

**Remuneração por tempo de trabalho**

As convenções coletivas podem definir o salário base como “tempo de trabalho”. Neste sistema a remuneração

é paga de acordo com o tempo de trabalho, pode incluir o pagamento à hora, ao dia, à semana, ao mês ou a qualquer outro período. Por exemplo, os salários mínimos são frequentemente fixados com base no tempo: salários por hora, salários diários ou salários mensais.

**Pagamento à peça**

Refere-se ao sistema de pagamento à peça, em que é paga uma soma fixa de dinheiro por cada unidade - ou “peça” - montada ou produzida ou por cada tarefa executada. Pode tratar-se, por exemplo, de um processo de

fabricao, da extração de produtos de base, da colheita de produtos agrícolas ou da prestação de serviços. Nestes casos, o pagamento pode ser por motivo bordado numa peça de vestuário, por 100 kg de minerais extraídos, por quilograma de fruta colhida, por quilograma de peixe pescado ou por encomenda entregue. Quando o pagamento à peça é permitido, os empregadores não estão isentos da obrigação de pagar o salário mínimo aplicável fixado por lei ou por negociação coletiva.

O montante pode ser fixado através de estudos de tempo e movimento que determinam o tempo padrão necessário para uma tarefa específica e ajudam a avaliar a remuneração para o número correspondente de horas de trabalho. Ou seja, os estudos estimam o tempo necessário para produzir cada unidade, a fim de fixar a remuneração à peça (OIT 2021a). Esta medição do

tempo e a correspondente determinação do pagamento pelas diferentes “peças”, bem como o tipo de “peça” atribuída a cada trabalhador ou trabalhadora, podem ser objeto de negociação coletiva.

### **Combinação de tempo de trabalho e pagamento à peça**

Em muitos casos, o sistema de pagamento do salário pode ser uma combinação de tempo de trabalho e à peça. Através da negociação salarial, os empregadores e as organizações de trabalhadores podem negociar uma componente fixa da remuneração baseada em horas de trabalho normalizadas, bem como uma componente variável da remuneração que envolve a produção/peças produzidas ou montadas com base num conjunto de critérios previamente acordados.

### **► Caixa 3. Exemplos de convenções coletivas que fixam um mínimo para o pagamento à peça**

#### **Bélgica: Convenção coletiva no setor da limpeza<sup>11</sup>**

A convenção coletiva setorial para o setor da limpeza na Bélgica especifica que as empresas podem recorrer a esta modalidade de pagamento desde que - numa base semanal - os empregadores se comprometam a fornecer um volume de trabalho suficiente para garantir que os trabalhadores e as trabalhadoras possam ganhar pelo menos o salário mínimo convencional e/ou individual.

#### **Suécia: Convenção coletiva no setor da engenharia<sup>12</sup>**

Na Suécia, uma convenção coletiva para o setor da engenharia estabelece que as partes locais devem acordar um sistema salarial adequado, sendo a base deste acordo um salário mensal, que pode ser complementado por componentes salariais fixas e variáveis. O pagamento à peça é permitido quando não é possível chegar a um acordo sobre o tipo de salário;

caso contrário, são pagas taxas horárias. No caso de pagamento à peça, é garantida a remuneração horária mínima definida para o grupo profissional.

#### **Uruguai: Convenção coletiva no setor das pescas<sup>13</sup>**

No Uruguai, a convenção coletiva que abrange o setor das pescas baseia-se no pagamento à peça. A estrutura salarial assenta em quatro a sete categorias de tripulantes de navios de pesca (por exemplo, marinheiro, cozinheiro, contramestre, etc.), consoante o tipo de navio. É pago um adiantamento a todos os membros da tripulação e o pagamento final é efetuado normalmente entre 9 e 15 dias após a chegada. O salário varia em cada viagem de acordo com o peixe capturado, a espécie capturada e o preço internacional da espécie na altura. Nesta convenção coletiva, as partes acordaram em estabelecer, para efeitos de cálculo do prémio de produtividade, um preço mínimo para três espécies de peixes.

11 *Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail du 25 octobre 2019, conclue au sein de la Commission paritaire pour le nettoyage, relative aux salaires, sursalaires et primes (1)*, artigo 2, e Bélgica, FPS Employment, n.d.-a.

12 *Collective Agreement between Teknikarbetsgivarna and IF Metall, 1 April 2017 - 31 Mars 2020*, secção 3, ponto 1 e Apêndice ao salário por hora e à peça, secção 3, alínea f.

13 *Convenio Colectivo entre Cámara de Armadores Pesqueros del Uruguay (CAPU) y Sindicato Único Nacional de Trabajadores del Mar y Afines (SUNTMA)*, 2 de maio de 2019. No final da viagem de pesca, é calculada a quantidade de peixe capturado por espécie; a empresa deduz os custos inerentes e o valor restante é utilizado para calcular o salário. O preço utilizado para cada quilograma de peixe capturado por espécie é a média dos últimos seis meses do preço internacional de acordo com os dados oficiais. Há um pagamento antecipado e um pagamento de liquidação no final de cada viagem (entre 9 e 15 dias) em função dos quilogramas pescados.



► Tabela 1. Exemplos de sistemas de pagamento de salários

| Remuneração por tempo de trabalho                                                              | Pagamento à peça                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Combinação de tempo de trabalho e pagamento à peça                                                                                         |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| O pagamento é feito de acordo com o tempo de trabalho (pagamento por hora, dia, semana ou mês) | Pagamento por cada unidade ou “peça” montada ou produzida, ou por cada tarefa concluída, por exemplo: <ul style="list-style-type: none"> <li>► T-shirts produzidas</li> <li>► motivos bordados</li> <li>► minerais extraídos</li> <li>► produtos colhidos</li> <li>► serviços prestados</li> <li>► peixe capturado</li> </ul> | Pode incluir uma componente fixa de remuneração (horário normal de trabalho) e uma componente variável de remuneração baseada na produção. |

## ► 3.2 Estrutura salarial

As convenções coletivas podem estabelecer a estrutura salarial de uma empresa, de um estabelecimento, de uma fábrica, de um setor ou de uma categoria profissional, entre outras possibilidades. A negociação relativa à estrutura salarial pode abranger questões como a:

- i. fixação da remuneração base (incluindo o tempo de trabalho, por peça ou uma combinação dos dois);
- ii. especificação dos postos de trabalho/categorias profissionais através de sistemas de avaliação e classificação;
- iii. tabela salarial e respectivas diferenças de remuneração entre postos de trabalho/categorias profissionais; e
- iv. a forma como os ajustamentos salariais se refletem em toda a tabela salarial.

A “tabela salarial” representa uma hierarquia de remuneração para os diferentes postos de trabalho/ categorias profissionais na(s) empresa(s) abrangida(s) por uma convenção coletiva específica e indica a diferença entre a remuneração mais elevada e a mais baixa. As tabelas salariais podem variar consideravelmente no que respeita ao número de escalões salariais que podem incluir. Várias das convenções coletivas estudadas na presente Análise da Fixação de Salários incluem entre 5 e 15 escalões salariais que refletem uma hierarquia salarial

baseada em critérios acordados entre as partes. Cada escalão pode também conter uma série de níveis salariais através dos quais um trabalhador ou trabalhadora através da progressão é possível atingir o nível máximo de remuneração do seu escalão salarial. As tabelas salariais podem ser estabelecidas com base em sistemas de avaliação e classificação de funções que podem ser negociados através de convenções coletivas. Estes sistemas de avaliação e classificação de funções associam e “pontuam” os postos de trabalho/ categorias profissionais e os escalões salariais a critérios como o nível de responsabilidade, as competências e a experiência.

### Experiência (antiguidade)

A experiência - também conhecida como anos de serviço ou antiguidade - é um critério que se reflete frequentemente na estrutura salarial. Muitas convenções coletivas especificam um salário mínimo para cada escalão salarial. Os escalões salariais são frequentemente divididos em níveis salariais que podem aumentar com os anos de serviço do trabalhador ou trabalhadora o posto de trabalho. Isto significa que a remuneração é determinada através do cruzamento do escalão salarial do seu posto de trabalho com os seus anos de serviço. Em muitos países, existem diferenças salariais em função dos anos de serviço, embora estas sejam mais acentuadas em algumas

culturas asiáticas, nomeadamente no Japão e na República da Coreia. No entanto, em ambos os países, os empregadores têm tentado substituir a antiguidade por estruturas salariais que reflitam as capacidades e o desempenho individuais (ver

os respetivos dossiers nacionais na Parte II). Tal como se explica no Capítulo 7, a remuneração baseada na antiguidade pode também ser um dos aspetos que contribuem para as diferenças salariais entre homens e mulheres.

#### ► Caixa 4. Exemplos de estruturas salariais em convenções coletivas

##### **Bélgica: Convenção coletiva no setor das construções metálicas, mecânicas e elétricas<sup>14</sup>**

No setor belga das construções metálicas, mecânicas e elétricas, os postos de trabalho são atribuídos a um dos 11 escalões salariais de acordo com a sua pontuação num sistema de avaliação do trabalho negociado coletivamente. Cada escalão salarial tem um nível mínimo baseado numa comparação das características dos postos de trabalho, incluindo a formação, o esforço, as responsabilidades e os riscos profissionais, bem como nos pontos atribuídos a cada escalão salarial de acordo com a respetiva avaliação. A introdução deste sistema de avaliação dos postos de trabalho a nível da empresa é voluntária e deve ser efetuada após um acordo entre a organização dos trabalhadores e dos empregadores

##### **Senegal: Convenção coletiva interprofissional nacional<sup>15</sup> e convenção coletiva no setor da segurança privada<sup>16</sup>**

No Senegal, as convenções coletivas setoriais definem frequentemente quatro categorias profissionais de base - (i) operários; (ii) trabalhadores administrativos; (iii) supervisores e técnicos; e (iv) engenheiros, gestores e categorias afins - sendo cada categoria subdividida em vários escalões salariais e cada escalão salarial dividido em níveis salariais. A tabela salarial é ordenada de acordo com o certificado de habilitações literárias ou as qualificações exigidas para o cargo. A título de exemplo, o sistema de classificação profissional da convenção

coletiva do setor da segurança privada estabelece quatro categorias profissionais organizadas num total de 11 escalões salariais com um máximo de três níveis salariais em cada escalão. O acordo interprofissional nacional especifica que as disputas sobre a classificação profissional a nível da empresa devem ser resolvidos por uma comissão paritária de classificação. Estes comités mistos de classificação são compostos por cinco membros: dois representantes dos trabalhadores, dois representantes dos empregadores e um/a inspetor/a do trabalho que preside.

##### **Suíça: Acordo coletivo de empresa no setor retalhista dos supermercados<sup>17</sup>**

Um acordo coletivo de uma cadeia de supermercados suíça especifica quatro remunerações mensais mínimas. Estas remunerações estão relacionadas com quatro níveis possíveis de habilitações literárias, que vão desde o ensino secundário completo até uma qualificação académica ou profissional de quatro anos. A convenção coletiva estabelece que, para além destes mínimos, a remuneração será fixada em função das funções e responsabilidades do posto de trabalho, da experiência do/a titular do posto de trabalho, da produtividade pessoal e da situação do mercado de trabalho. Os deveres e responsabilidades do trabalho não estão especificados na convenção coletiva.

14 *Conventions collective du travail concernant la méthode de classification, conclue dans la Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique, section paritaire régionale*. Ver convenções de 15 de julho 2021, 15 de dezembro 2008, e 16 de fevereiro 2009. Os textos destas convenções podem ser consultados em: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/conventions-collectives-3>. Está igualmente disponível um documento de síntese: Bélgica, FPS Employment, “*Commission paritaire des constructions métallique, mécanique et électrique (CP 111)*”, 2023.

15 *Convention Collective Nationale Interprofessionnelle du Sénégal*, dezembro de 2019.

16 *Convention Collective Nationale du Secteur de la Sécurité Privée*, janeiro de 2019.

17 *Enterprise collective agreement, supermarket retail*, 2018 (atualizado em 2022).

### ► 3.3 Composição salarial

A terceira dimensão da remuneração que é normalmente objeto de negociação coletiva é a composição salarial. O salário que um trabalhador ou trabalhadora recebe em cada período de pagamento pode ser dividido em um ou mais componentes diferentes, incluindo componentes de remuneração fixa e (em alguns casos) componentes de remuneração variável que complementam a remuneração base. Diferentes grupos de trabalhadores e diferentes empregadores podem valorizar mais alguns destes componentes do que outros. As componentes variáveis da remuneração podem ser fundamentais para a gestão de recursos humanos.

No âmbito das componentes fixas da remuneração, as convenções coletivas definem geralmente o salário base, bem como os subsídios, incluindo subsídios fixos ou subsídios para condições de trabalho específicas e, por vezes, prestações em espécie. As disposições relativas

à remuneração variável podem ser encontradas em acordos coletivos nos países abrangidos pela presente Análise da Fixação de Salários, nomeadamente, África do Sul, Bélgica, Chile, Índia, Irlanda, Japão, Macedónia do Norte, República da Coreia, Senegal, Sérvia, Suécia, Suíça, Tunísia e Uruguai (ver os dossiers nacionais na Parte II).

Na tabela 2 são apresentados exemplos dos principais tipos de componentes de remuneração fixa e de componentes de remuneração variável presentes nas convenções coletivas analisadas para a presente Análise da Fixação de Salários. Além disso, a tabela 2 inclui o pagamento de horas extraordinárias, dado que muitas convenções coletivas também contemplam a compensação das horas extraordinárias efetuadas para além do tempo de trabalho normal.

► Tabela 2. Exemplos de componentes salariais em convenções coletivas

| Componentes fixos   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Salário base</b> | <p>O salário base é geralmente definido nas convenções coletivas em função do tempo de trabalho (por hora, por semana ou por mês). O salário base é, portanto, a remuneração que os trabalhadores e trabalhadoras têm a garantia de receber se trabalharem as horas normais especificadas nos seus contratos.</p> <p>Nalguns casos, as partes podem acordar um salário base tendo por referência o pagamento à peça e não por tempo de trabalho. As convenções coletivas podem ser utilizadas para fixar um limite mínimo no contexto de um sistema de pagamento por peça (para mais pormenores, ver exemplos na caixa 3).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Subsídios</b>    | <p><b>Subsídios fixos</b></p> <p>Trata-se de subsídios ou bónus pré-definidos que são pagos sem distinção, com base no trabalho, experiência ou desempenho, embora alguns possam variar em função das circunstâncias individuais dos trabalhadores.</p> <p><b>Exemplos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► subsídios de alojamento/alimentação</li> <li>► subsídios de transporte/deslocação</li> <li>► abonos de família ou de guarda/educação dos filhos e filhas</li> <li>► bónus de férias/bónus de fim de ano</li> <li>► subsídio de presença</li> <li>► subsídio de antiguidade/anos de serviço</li> </ul> <p><b>Subsídios para condições de trabalho específicas</b></p> <p>Pagamentos relacionados com o trabalho efetuado em circunstâncias ou condições específicas.</p> <p><b>Exemplos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► trabalho por turnos</li> <li>► trabalho noturno/fim de semana/feriado</li> <li>► estar “de prevenção” (<i>on call</i>)</li> <li>► trabalhos difíceis/perigosos</li> </ul> |



► Tabela 2 (cont.)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Prestações em espécie<sup>18</sup></b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Prestações não pecuniárias que cobrem despesas essenciais como alimentação, cuidados de saúde, transporte ou alojamento.</p> <p><b>Exemplos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► cabazes de alimentos/bebidas/fim de ano</li> <li>► embarque/transporte</li> <li>► cupões de refeição/cantina subsidiada</li> <li>► conjuntos de material escolar</li> <li>► vestuário de trabalho</li> <li>► cupões para datas especiais</li> </ul>                                                                                                                  |
| <b>Componentes variáveis</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <b>Baseado em resultados</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>A remuneração com base em resultados pode complementar o salário base através de um componente variável ligado a um resultado quantitativo.</p> <p><b>Exemplos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► prémios baseados na produtividade (ver exemplos na caixa 5)</li> <li>► comissão de vendas</li> <li>► pagamento à peça</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Baseada no desempenho</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p>A remuneração com base no desempenho pode complementar o salário base através de um pagamento que se destina a incentivar ou recompensar o desempenho de um indivíduo ou de uma equipa de acordo com critérios objetivos. As convenções coletivas podem estabelecer os critérios segundo os quais um indivíduo ou uma equipa são avaliados e em função dos quais será definida a remuneração em função do desempenho.</p> <p><b>Exemplos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► bónus relacionado com o desempenho (ver exemplos na caixa 6)</li> </ul> |
| <b>Participação financeira</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>A participação financeira pode complementar o salário base e refere-se ao leque de possibilidades de recompensar o trabalho como complemento do seu salário base, em função do desempenho financeiro da empresa.</p> <p><b>Exemplos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>► regimes de participação nos lucros (ver exemplos na caixa 7)</li> </ul>                                                                                                                                                                                                      |
| <b>Pagamento de horas extraordinárias</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>O pagamento de horas extraordinárias é a remuneração devida por trabalho prestado para além do horário normal. Pode ser pago a uma taxa mais elevada do que o horário normal de trabalho, por exemplo, uma vez e meia ou o dobro da taxa normal. As convenções coletivas podem prever a compensação das horas extraordinárias sob a forma de descanso compensatório em vez de tempo de trabalho. Pode ser utilizado em conjunto ou em substituição do pagamento de horas extraordinárias.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |

### 3.3.1 Componentes variáveis da remuneração, incluindo a relação com a produtividade

A agenda da fixação dos salários pode ser alargada e abranger componentes de remuneração variável que podem complementar o salário base. A título de exemplo, a remuneração do pessoal da área comercial (vendas) é geralmente composta por um salário base garantido mais uma comissão percentual sobre cada artigo que vendem. Outro exemplo é o setor bancário e financeiro, que normalmente em que o salário é

composto por uma componente fixa e um bónus variável mensal ou anual relacionado com o desempenho financeiro do seu grupo de trabalho ou da empresa no seu conjunto.

A negociação salarial pode ser utilizada para vincular componentes de remuneração variável como estes a um conjunto de critérios transparentes e justos previamente acordados

18 "Se as disposições legislativas ou regulamentares nacionais, as convenções coletivas ou as decisões arbitrais o permitirem, os salários podem ser parcialmente pagos sob a forma de subsídios em espécie, quando o pagamento sob essa forma for habitual ou desejável, desde que sejam adequados e benéficos. O valor de qualquer pagamento em espécie deve ser avaliado a preços razoáveis de mercado" (OIT, s.d.-a). Ver também [Convenção \(n.º 95\) da OIT](#), Artigo 4; [Domestic Workers Recommendation, 2011 \(No. 201\) da OIT](#), Artigo 14b; the [Resolution concerning an integrated system of wages statistics, adopted by the 12th International Conference of Labour Statisticians](#), parágrafo 16; e Comissão Europeia, FMI, OCDE, Nações Unidas e Banco Mundial, [System of National Accounts 2008, 2009](#), parág. 7.49.

entre as partes. Em várias convenções coletivas analisadas para a presente Análise da Fixação de Salários, foram identificados vários componentes de remuneração variável, que podem ser classificados como envolvendo:

- i. **remuneração baseada em resultados**, como prémios de produtividade ligados a resultados quantitativos (caixa 5);
- ii. **remuneração baseada no desempenho** ligada ao desempenho de um indivíduo ou de uma equipa (caixa 6); e

- iii. **participação financeira**, incluindo regimes de participação nos lucros ligados ao desempenho financeiro da empresa (caixa 7).

De acordo com o guia da OIT sobre o aumento da produtividade destinado às organizações de empregadores e de empresas, a fixação dos salários deve ter em conta fatores económicos, incluindo os níveis de produtividade, em conformidade com a Convenção (n.º 131) da OIT (OIT 2020a). Os sindicatos, por seu lado, procurarão assegurar que os trabalhadores recebam uma parte justa do crescimento dos rendimentos da sua empresa ou mesmo do seu país, associando os aumentos salariais à produtividade (OIT 2022a, 130).

► **Caixa 5. Exemplos de remuneração negociada com base nos resultados, incluindo bónus de produtividade** <sup>20 21 22</sup>

**Argentina: Convenção coletiva no setor têxtil**<sup>19</sup>

A convenção coletiva do setor têxtil na Argentina, assinada em 2010 e atualizada em 2021 entre a organização de trabalhadores que representa os cortadores de vestuário e a federação de empregadores argentinos para as indústrias de vestuário e similares, estabelece um prémio de produtividade como suplemento ao salário base, com o objetivo de promover a produtividade nos locais de trabalho, bem como melhorar os salários dos trabalhadores (artigo 14.º). Os critérios subjacentes ao pagamento do prémio de produtividade, que se baseia no desempenho profissional, são acordados entre as partes com base no estabelecimento de métodos de trabalho e estudos de movimento. O acordo recomenda que o prémio de produtividade seja pago mensalmente. Prevê também sanções para as empresas que não estabeleçam sistemas de incentivos baseados na produção, na produtividade ou na eficiência e que não paguem mais por um desempenho superior (artigo 15.º).

**Espanha: Convenção coletiva no setor da construção**<sup>21</sup>

A convenção coletiva do setor da construção em Espanha (2017, atualizada em 2022) entre a organização nacional de empregadores e duas organizações de trabalhadores destaca a melhoria da produtividade como um elemento-chave para a promoção do setor e do emprego. O acordo refere que podem ser instituídos prémios ou incentivos à produtividade nas funções quando for possível fazê-lo de forma que os rendimentos mais elevados obtidos no trabalho correspondam a uma remuneração adicional que, quando comparada com o nível normal de remuneração, reflita esses rendimentos mais elevados em termos proporcionais (n.º 4 do artigo 33.º). O acordo estabelece igualmente uma Comissão de Produtividade Setorial bipartida que supervisiona a definição e aprovação das tabelas salariais (artigo 111.º).

19 [Convencion Colectiva de Trabajo No. 614/10.](#)

20 Para mais pormenores sobre os estudos de movimento, consultar a secção 3.1 acima.

21 [VI Convenio General del Sector de la Construcción, 2017, actualizado pela Resolución de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción.](#)

22 Confederación Nacional de la Construcción (CNC), Comisiones Obreras de Construcción y Servicios (CCOO) e Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT FICA).

## Caixa 5 (cont.)

### **Tunísia: Acordo coletivo de empresa no setor da fundição, metalurgia e construção mecânica**<sup>23</sup>

Uma empresa abrangida pela convenção coletiva setorial das empresas de fundição, metalurgia e construção mecânica da Tunísia concede um prémio mensal a todos os trabalhadores. A empresa assinou um acordo com o sindicato que estabelece as regras de cálculo e de atribuição do prémio com base nos resultados obtidos no mês anterior em comparação com os objetivos definidos. O montante do bónus é fixado por mês quando 100 por cento dos objetivos apresentados e comunicados no plano de execução mensal tiverem sido atingidos. O método de cálculo do bónus baseia-se em três critérios principais:

- i. produção e produtividade (75 por cento do bónus), com base no número de peças produzidas, no número de peças conformes e no tempo de montagem;
- ii. desempenho de qualidade no cliente (10 por cento do bónus); e
- iii. absentismo e/ou disciplina na avaliação do trabalhador (15 por cento do bónus).

O acordo prevê ainda a possibilidade de recuperar no mês seguinte, em termos de quantidade produzida,

70 por cento do bónus que eventualmente não tenha sido pago por insuficiência de produção no mês anterior.

### **Uruguai: Acordo coletivo de empresa no setor das bebidas**

No Uruguai, a ligação da remuneração à produtividade pode estar definida em alguns acordos coletivos ao nível da empresa, incluindo no setor das bebidas, onde este sistema tem sido efetivamente utilizado há vários anos em articulação com a convenção coletiva setorial. Os indicadores utilizados variam entre os mais genéricos (acidentes e absentismo), os industriais (eficiência, qualidade da bebida), os logísticos (partida de camiões, diferença de inventário, quebra de embalagens) e as vendas (volume por produto), que são ponderados para obter um valor que é comparado com o objetivo definido. Tanto os indicadores como o objetivo são definidos por uma comissão paritária que faz o acompanhamento mensal. Se o objetivo for atingido, um montante equivalente a um salário suplementar é pago em três ou quatro prestações anuais a todos os trabalhadores. Se o objetivo não for atingido, tal não tem qualquer impacto no salário base ou em quaisquer outros subsídios e prestações (Mazzuchi 2022).

23 Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na Tunísia preparada para a OIT, 2020.

24 Os critérios de avaliação da disciplina não são geralmente explícitos nas convenções coletivas, mas referem-se frequentemente à pontualidade, ao comportamento em grupo, aos conflitos e às sanções disciplinares.



► Caixa 6. Exemplos de remuneração negociada com base no desempenho

**Espanha: Convenção coletiva no setor químico**<sup>26</sup>

A convenção coletiva do setor químico em Espanha, assinada em 2021, estabelece que, após consulta dos representantes sindicais ou dos comités de empresa, uma empresa pode pretender implementar um sistema de remuneração relacionado com o desempenho baseado na quantidade ou na qualidade do trabalho como complemento do salário base, mas que nunca pode conduzir a uma redução da remuneração (artigo 41.º). O comité de empresa ou os representantes sindicais devem ser informados quando a empresa tenciona aplicar um novo sistema de remuneração por desempenho, quando define o que é considerado atividade normal e ótima e quando altera os métodos de trabalho. Outro aspeto inovador desta convenção coletiva é o facto de fixar aumentos globais para a massa salarial - que é o montante total pago em salários por um empregador - durante três anos consecutivos, deixando alguma margem de manobra para a sua aplicação em termos individuais (artigo 33.º).

**Macedónia do Norte: Convenção coletiva no setor da hotelaria e restauração**<sup>25</sup>

Na Macedónia do Norte, a convenção coletiva no setor da hotelaria e restauração regula em pormenor o pagamento da remuneração por desempenho profissional, com a possibilidade de receber um montante equivalente a 30 por cento do salário

base. A remuneração baseada no desempenho é determinada pelo cumprimento de vários critérios individuais - execução atempada das atividades laborais, produtividade laboral obtida, poupança no processo de trabalho, eficiência na utilização das horas de trabalho, volume de trabalho realizado e qualidade do trabalho realizado - sendo atribuído um aumento salarial de 5 por cento por cada critério cumprido. Para além do pagamento de uma remuneração em função do desempenho, a convenção coletiva prevê a possibilidade de um aumento do salário base em função do sucesso global da empresa.

**Uruguai: Acordo coletivo de empresa num banco**

Um acordo coletivo de empresa no setor bancário no Uruguai define um conjunto de indicadores que medem o desempenho individual (liderança, orientação para os resultados, orientação para o cliente, fiabilidade, inovação e iniciativa), bem como outro conjunto de indicadores sobre o resultado global do banco (lucro anual, indicadores de gestão, objetivos da unidade, objetivos sectoriais), com um peso de 50 por cento atribuído a cada um dos dois conjuntos de indicadores. Se pelo menos 80 por cento das medidas de desempenho global forem cumpridas, é pago um bónus anual, que pode ir até um salário nominal mais antiguidade proporcional à percentagem (resultado) obtida (Mazzuchi 2022).

25 Collective Agreement for the Hospitality of Macedonia, 2007 (Official Gazette of the Republic of Macedonia No. 2/2008) (Petreski and Ristovski 2021).

26 [Resolución de 7 de julio de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo general de la industria química](#). Esta convenção coletiva destaca ainda vários aspetos relevantes para a manutenção e aumento da produtividade ao nível da empresa, nomeadamente: (i) a organização do trabalho e a otimização da utilização dos recursos humanos e materiais (artigo 7.º); (ii) a correção do absentismo através de medidas específicas, incluindo a conciliação entre a vida profissional e familiar (artigo 36.º); (iii) a promoção da formação profissional (artigo 88.º); e (iv) a colaboração entre a administração da empresa e os representantes sindicais ou comissões de trabalhadores (artigo 84.º).

► Caixa 7. Exemplos de sistemas de participação financeira negociada

**Argentina: Convenção coletiva no setor bancário**<sup>27</sup>

Esta convenção coletiva, que abrange o setor bancário na Argentina, foi assinada em 2020,<sup>28</sup> e estabelece um regime de participação nos lucros para os trabalhadores com base nos lucros globais do sistema financeiro, tomando como referência o ROE (retorno sobre o capital próprio) médio publicado pelo Banco Central da Argentina nos seis meses anteriores (artigo 9.º). O montante é calculado e pago mensalmente e equivale a um duodécimo (1/12) de um conjunto de prestações complementares também estabelecidas na convenção (Anexo IV), que variam em função de aspetos como o nível de escolaridade do trabalhador e a região onde o trabalho é efetuado.

**Espanha: Convenção coletiva no setor bancário**<sup>29</sup>

A convenção coletiva do sector bancário em Espanha estabelece um regime de participação nos lucros dos trabalhadores com base nos resultados operacionais das empresas abrangidas pela convenção. O montante deste pagamento, se aplicável, basear-se-á na variação anual do resultado operacional para os anos de 2020, 2021, 2022 e 2023. Os trabalhadores podem receber este pagamento de uma só vez (quando os resultados operacionais tenham aumentado entre 5 por cento e 10 por cento em relação ao ano anterior) até seis vezes (quando os resultados operacionais tenham aumentado mais de 30 por cento em relação

ao ano anterior), sendo o montante equivalente a 25 por cento de uma remuneração extraordinária baseada no salário base acrescido de um suplemento de antiguidade (artigo 23.º).

**Espanha: Acordo coletivo de empresa no setor automóvel**<sup>30</sup>

Um acordo coletivo de empresa no setor automóvel assinado com duas organizações de trabalhadores<sup>31</sup> em Espanha em 2016 inclui uma remuneração variável que depende do resultado operacional anual da empresa. Nos anos em que o resultado operacional anual da empresa for positivo e inferior a 100 milhões de euros, 2 por cento desse rendimento será distribuído pelos trabalhadores, com um pagamento mínimo de 150 euros por trabalhador. Quando o resultado operacional anual é superior a 100 milhões de euros, a percentagem aplicada é de 2 por cento do rendimento partilhado com os trabalhadores para a parcela até 100 milhões de euros e de 8 por cento na parcela superior a 100 milhões de euros, mas com um máximo de 1.300 euros por trabalhador. O pagamento é efetuado de uma só vez na liquidação do mês seguinte ao da publicação do resultado operacional da empresa. Quando o resultado operacional anual for negativo, por cada 25 milhões de euros de melhoria em relação ao ano anterior, será partilhado 0,1 por cento com os trabalhadores, com um limite máximo de 0,5 por cento.

27 O texto da convenção coletiva está disponível (em espanhol) em: <https://www.bancariasba.com.ar/wp-content/uploads/2020/07/Ata-acuerdo-julio-2020-Final.pdf>.

28 As partes no acordo são a *Asociación Bancaria (Sociedad de Empleados de Banco)*, a *Asociación de Bancos Públicos y Privados de la República Argentina (ABAPRA)*, a *Asociación de Bancos de la República Argentina (ABA)*, a *Asociación de Bancos Privados de Capital Argentino (ADEBA)* e a *Asociación de la Banca Especializada (ABE)*.

29 *Resolución de 17 de marzo de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo del sector de la banca.*

30 O texto deste acordo coletivo de empresa está disponível (em espanhol) em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2016-8853>.

31 *Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT)* e *Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO)*.







# 4

## Coordenação da negociação salarial

---

A natureza voluntária da negociação coletiva exige que a determinação do nível de negociação seja deixada ao critério das partes envolvidas. A negociação salarial pode ter lugar numa única negociação, ou pode prosseguir através de uma sequência de duas ou mais fases realizadas a diferentes níveis de negociação. A Recomendação (n.º 163) sobre Negociação Coletiva, de 1981 da OIT, descrita na caixa 1 acima, fornece orientações para a promoção da negociação coletiva, incluindo a coordenação adequada entre os níveis de negociação nos países em que essa negociação tem lugar a mais de um nível. Dependendo da cobertura da negociação coletiva, o grau de coordenação entre os níveis de negociação pode ser um determinante importante da sua eficácia.

Existe uma grande diversidade de abordagens de coordenação em diferentes níveis de negociação salarial e em vários setores, tais como:<sup>32</sup>

**Coordenação institucional** em que a lei ou as partes na negociação coletiva estabelecem formalmente uma articulação ou coordenação entre níveis de negociação com base numa relação hierárquica entre estes. A coordenação institucional é a forma mais elevada de coordenação e está estreitamente relacionada com o nível de centralização da negociação. A título de exemplo, na Suécia, a negociação coletiva a nível setorial estabelece

o quadro e define os temas que podem ser alterados durante a negociação coletiva a nível local. Enquanto em Espanha, os aumentos salariais que devem ser respeitados em todas as convenções coletivas do país são negociados a nível nacional<sup>33</sup>

**A coordenação orientada para os objetivos** é uma abordagem menos prescritiva através da qual as principais organizações de empregadores e de trabalhadores fornecem princípios orientadores - incluindo objetivos de aumentos salariais em alguns casos - aos seus membros envolvidos na negociação coletiva.

**A negociação com base em padrões de referência e/ou as negociações coordenadas** são também abordagens menos formais. A negociação com base em padrões de referência pode ocorrer a nível da empresa ou do setor, em que uma convenção coletiva existente é utilizada por uma organização de trabalhadores ou de empregadores para negociar condições e direitos semelhantes noutro processo de negociação.<sup>34</sup> Por outro lado, o “shunto” do Japão (ver caixa 8) seria um exemplo de negociações coordenadas.

A Caixa 8 dá alguns exemplos de como as diferentes possibilidades se podem combinar na prática e ilustra a diversidade dos esforços de coordenação da negociação salarial registados em vários países.

32 A negociação coletiva e a Agenda para o Trabalho Digno. Documento de reunião. Conselho de Administração (OIT, 2007). [Ver aqui](#)

33 Acordos interconfederais para a negociação coletiva a nível estatal (*Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva de nivel estatal desde 1997*). [Ver aqui](#)

34 Pattern bargaining. 2019. Eurofound. [Ver aqui](#)



## ► Caixa 8. Exemplos de coordenação das negociações salariais

**Irlanda**

Embora não exista uma regulamentação específica para a coordenação ou articulação de convenções coletivas na Irlanda, tem havido negociações com base em padrões de referência no setor privado nos últimos anos, incluindo na indústria transformadora, no comércio retalhista e nos serviços financeiros (Maccarrone, Erne e Regan 2019). A principal organização dos trabalhadores<sup>35</sup> emite orientações anuais para os negociadores do setor privado que incluem um intervalo de objetivos para os aumentos salariais, juntamente com sugestões para outras prioridades de negociação (ICTU 2022). A principal organização de empregadores<sup>36</sup> fornece orientações semelhantes aos seus membros que participam em negociações locais (Eurofound, s.d.-a).

**Japão**

Historicamente, a negociação salarial no Japão tem sido fortemente coordenada através do “shunto”, traduzido como a “ofensiva salarial da primavera”, que é um exemplo de negociação coordenada. Através do *shunto*, após consultas com as federações sindicais setoriais, o congresso sindical emite princípios orientadores com objetivos de aumento salarial especificados por cada federação sindical a nível setorial, que são depois utilizados como base para as negociações pelos sindicatos a nível das empresas. Os sindicatos setoriais apoiam os seus sindicatos de base empresarial fornecendo informações; consolidando as reivindicações sobre as condições de trabalho, incluindo salários e horas de trabalho ao nível da indústria; e coordenando estratégias de negociação sobre aspetos como os níveis salariais, os bónus e o momento da negociação (Oh 2006). Do lado dos empregadores, as principais organizações de empregadores, em particular a Keidanren, lideram as negociações com os sindicatos e comunicam aos empregadores/empresas como lidar com as exigências dos sindicatos. Depois de as grandes empresas dos setores líderes chegarem a um acordo sobre o aumento dos salários, é estabelecido uma referência

para as outras médias e pequenas empresas, em que os sindicatos consideram a situação particular de cada empresa (Jung, s.d.). Para além dos aumentos salariais, a negociação dos bónus é um aspeto importante do *shunto*.

**República da Coreia**

Ainda que a coordenação entre os níveis de negociação na República da Coreia seja relativamente limitada, as duas confederações nacionais de sindicatos<sup>37</sup> propõem orientações anuais para os aumentos salariais a nível das empresas. Do mesmo modo, a associação nacional de empregadores<sup>38</sup> fornece às empresas princípios orientadores para as negociações salariais (Jeong 2003). Tem havido alguma negociação com base em padrões de referência, incluindo na indústria automóvel e nas indústrias metalúrgicas, onde os aumentos salariais pagos pelas grandes empresas tendem a ser absorvidos por outras empresas.

**Suécia**

Na Suécia, a negociação salarial é fortemente coordenada em torno do Acordo Industrial, através do qual as organizações de trabalhadores e de empregadores dos setores mais expostos à concorrência internacional acordam um aumento salarial global que estabelece a “marca” para a evolução dos salários no resto do mercado de trabalho (Kjellström 2019; Swedish Unions within Industry 2016a; Eurofound, s.d.-b; Eurofound 2009a). Posteriormente, essa “marca” é retomada a nível setorial, onde o Acordo Industrial é negociado pelas organizações de trabalhadores e de empregadores em convenções coletivas setoriais que estabelecem o quadro e definem os temas que podem ser alterados no âmbito da negociação coletiva a nível local, ou seja, entre os representantes sindicais no local de trabalho e um empregador individual. A nível local, as partes adaptam a convenção coletiva setorial às condições do local de trabalho e acordam outras melhorias em relação ao que foi acordado a nível nacional. Também podem existir acordos de empresa entre um sindicato nacional

35 Irish Congress of Trade Unions (ICTU).

36 Irish Business and Employers Confederation (IBEC).

37 A Federação dos Sindicatos Coreanos (FKTU) e a Confederação Coreana dos Sindicatos (KCTU).

38 A Federação Empresarial Coreana (KEF).

## Caixa 8 (cont.)

e uma única empresa, embora estes sejam pouco comuns na Suécia (Eurofound 2019a).

### Suíça

Na Suíça, não existe um sistema institucional formal de coordenação salarial entre os diferentes níveis de negociação. No entanto, o Gabinete Federal de Estatística suíço (2016a) observou que os salários globais nos setores em que existem convenções coletivas setoriais seguem de perto a evolução dos níveis salariais negociados. Além disso, a evolução global dos salários na economia segue a evolução dos salários negociados coletivamente, embora de forma ligeiramente menos estreita.

### Uruguai

O sistema salarial uruguaio apresenta um elevado grau de coordenação institucional. A Lei 18.566, de Negociação Coletiva, estabelece negociações em três níveis para o setor privado:

- i. o Conselho Superior Tripartido,<sup>39</sup> que decide sobre o salário mínimo nacional e determina os grupos setoriais em que a negociação coletiva será organizada<sup>40</sup>
- ii. negociação coletiva a nível setorial no âmbito de conselhos salariais tripartidos ou através de negociações bipartidas; e
- iii. negociação coletiva a nível das empresas.<sup>41</sup>

Os conselhos salariais tripartidos fixam os salários mínimos por categoria profissional para cada setor, bem como os aumentos salariais. As negociações sobre ajustamentos salariais em quase todos os setores têm lugar em “rondas de negociação” simultâneas, que ocorrem, em média, de dois em dois anos. No início de cada ronda de negociação, o Governo apresenta ao Conselho Superior Tripartido os princípios orientadores gerais relativos aos aumentos salariais, que se enquadram em objetivos macroeconómicos.

39 *Consejo Superior Tripartito*.

40 *Ley No. 18.566 – Sistema de Negociación Colectiva (2009)*, artigo 10.º.

41 *Ley No. 18.566 – Sistema de Negociación Colectiva (2009)*, artigo 11.º.





## Informações que podem apoiar a negociação salarial

A Recomendação (n.º 163) sobre Negociação Coletiva, de 1981 da OIT, propõe uma série de meios para facilitar e promover a negociação coletiva, incluindo medidas com vista a “permitir que os negociadores obtenham formação adequada e que as partes tenham acesso às informações necessárias para negociações significativas (tais como informações sobre a situação económica da empresa, na condição, porém, de que a objetividade e a confidencialidade desses dados financeiros estejam sujeitas a garantias razoáveis)” (OIT 2012, parágrafo 241).

De acordo com um relatório recente da OIT, a negociação coletiva pode ser um instrumento para equilibrar as relações de trabalho, nomeadamente resolvendo as assimetrias de informação e corrigindo os desequilíbrios no poder de negociação entre as partes (OIT 2022a, 31). O acesso a informações fiáveis ajuda as partes envolvidas nas negociações a participarem em negociações informadas, apoia a boa-fé e pode reforçar a ligação entre os salários e o crescimento da produtividade.

A informação que pode apoiar a negociação salarial pode variar entre o nível macro (indicadores económicos, características do mercado de trabalho e contexto setorial) e o nível específico da empresa (condições comerciais, características da empresa e/ou do local, informação sobre a situação económica ou financeira da empresa<sup>42</sup>, políticas de segurança e saúde no trabalho (SST), regras do local de trabalho, estrutura salarial existente e outros termos e condições de trabalho).

As autoridades públicas podem incentivar negociações significativas e informadas, disponibilizando

informações relevantes e fiáveis às partes envolvidas na negociação e ao público em geral. Pode tratar-se de dados macroeconómicos, de dados setoriais, de informações sobre o mercado de trabalho ou de informações específicas para as rondas de negociação (por exemplo, informações sobre um determinado ramo de atividade, um território ou um período de tempo, entre outros). As autoridades públicas podem também encorajar as partes negociadoras a partilharem informações durante as negociações, tendo em conta a proteção da confidencialidade comercial e pessoal.

Em termos gerais, as informações e os elementos de prova que podem apoiar a negociação salarial servem para:

- ▶ descrever a situação atual em termos objetivos e identificar quaisquer tendências relevantes;
- ▶ estimar o impacto de quaisquer propostas que sejam apresentadas, tais como o impacto de um aumento salarial nos custos laborais da empresa ou o efeito da inflação nos salários reais;
- ▶ explicar e justificar as respetivas reivindicações de cada parte; e
- ▶ alargar as perspetivas dos parceiros de negociação, sensibilizando-os para as práticas salariais, de relações laborais e de emprego utilizadas noutros contextos.

42 Com a adoção de medidas adequadas de proteção contra a divulgação de informações confidenciais.



Os dados qualitativos e quantitativos são suscetíveis de serem relevantes para as partes na negociação. Por exemplo, para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres, será fundamental que os negociadores compreendam os fatores que contribuem para a desigualdade salarial. Estes fatores podem incluir atitudes sociais em relação aos papéis de género e às responsabilidades familiares, acesso a equipamentos

de apoio à infância como creches ou jardins de infância, padrões de escolha em matéria de planeamento familiar ou o valor atribuído aos diferentes postos de trabalho ocupados por homens ou mulheres, e estes fatores têm de ser entendidos a par de informações mais explicitamente relacionadas com o trabalho, como o acesso à educação e à formação.

## ► 5.1. Informações utilizadas na negociação salarial em diferentes contextos

Na grande maioria dos sistemas analisados para a presente Análise da Fixação de Salários, a negociação salarial tem em consideração a inflação, que é frequentemente medida através do Índice de Preços no Consumidor (IPC)<sup>43</sup>. Outras informações macroeconómicas frequentemente consultadas incluem o crescimento económico, os indicadores do mercado de trabalho, como o emprego e o desemprego, e os custos salariais e laborais dos países vizinhos ou dos principais concorrentes. Algumas partes negociadoras também consideram desenvolvimentos relacionados com encomendas de produtos, utilização da capacidade de um sector, renumerações médias e produtividade do trabalho.

A consideração da inflação pode ser particularmente relevante quando a negociação tem lugar predominantemente a nível interprofissional nacional, como na Tunísia e na Macedónia do Norte. Na Suécia, a inflação, bem como a produtividade, as condições do mercado de trabalho nacional e a competitividade internacional são tidas em conta na negociação salarial (Sindicatos Suecos da Indústria 2016b). A inflação é também um critério significativo na revisão dos níveis salariais nos países em que a negociação tem lugar sobretudo a nível setorial nacional. É o caso do Senegal, da África

do Sul e da Suíça, por exemplo. Outros aspetos considerados na tomada de decisões salariais nestes sistemas incluem a taxa de crescimento do PIB<sup>44</sup> as tendências do mercado de trabalho setorial, a competitividade das empresas do setor, as renumerações médias, a produtividade, a rentabilidade e os benefícios sociais. Nos sistemas em que predomina a negociação a nível da empresa, como no Chile, na Sérvia e na Irlanda (ICTU 2022), a negociação salarial terá normalmente em conta a inflação, o desempenho e a produtividade da empresa/setor, bem como a situação financeira da empresa. Na Bélgica, no Chile e no Uruguai, as convenções coletivas preveem o ajustamento dos níveis salariais em função da inflação, o que não acontece na maioria dos países.

O desempenho económico de um setor ou de uma empresa é outra consideração fundamental para as negociações. Os parceiros sociais<sup>45</sup> da indústria metalúrgica na Alemanha desenvolvem as suas reivindicações com base numa avaliação da situação económica e social nacional, do clima empresarial e dos dados de previsão no setor, do crescimento económico e do emprego, da inflação, dos valores de exportação e importação, dos custos e das margens de lucro, entre outros aspetos (OIT 2021b).<sup>46</sup>

43 Um Índice de Preços no Consumidor (IPC) mede a inflação com base na variação dos preços de um cabaz de bens e serviços representativos da despesa típica de uma família numa economia.

44 O produto interno bruto (PIB) é o valor total de mercado dos bens e serviços finais produzidos num país num determinado período.

45 *IG Metall* e *Gesamtmetall*. O *IG Metall* representa 2,2 milhões de trabalhadores das áreas da metalurgia e eletricidade, ferro e aço, têxteis e vestuário, madeira e plásticos, artesanato e serviços e tecnologias da informação e comunicação. A *Gesamtmetall* é a Federação das Associações de Empregadores Alemães das Indústrias Metalúrgicas e Elétricas.

46 A *Gesamtmetall* publica dados sobre as indústrias metalúrgica e eletrotécnica no seu site: <https://www.gesamtmetall.de/branche/me-zahlen>. Alguns dos dados publicados pela *Gesamtmetall* são fornecidos pelo instituto de investigação dos empregadores, o *Institut der deutschen Wirtschaft*.

O Quadro 3 contém exemplos dos tipos de informação utilizados na negociação salarial em países selecionados, incluindo indicadores económicos, características do mercado de trabalho e características setoriais e

empresariais. Os dossiers de países na Parte II fornecem pormenores adicionais nas secções sobre “informações que podem apoiar a negociação salarial”.

## ► 5.2. Orientações salariais baseadas em critérios acordados entre os parceiros sociais

Em alguns países, a fixação dos salários através da negociação coletiva segue orientações baseadas em critérios acordados entre os parceiros sociais e, em alguns casos, produzidas por fontes mutuamente aceites. Os governos criam frequentemente organismos públicos ou encarregam agências de investigação independentes

a produção de informações económicas e sociais gerais. Em muitos casos, estes organismos e agências têm uma estrutura de governação tripartida que inclui a representação do governo, dos trabalhadores e dos empregadores.

### ► Caixa 9. Exemplos de instituições que recolhem/publicam informações suscetíveis de apoiar a negociação salarial<sup>47</sup>

#### **Japão: Centro de Produtividade do Japão**

O Centro de Produtividade do Japão (JPC) tem vindo a publicar estatísticas sobre a produtividade do trabalho nas indústrias de exploração mineira, transformadoras e não transformadoras, numa base mensal, trimestral ou anual, desde 1958, para medir a eficiência dos diferentes setores.<sup>47</sup> Estas estatísticas são consideradas pelas organizações de trabalhadores e de empregadores como um reflexo das tendências setoriais e são utilizadas como base para consultas entre trabalhadores e a administração, sendo também um ponto de referência nas negociações (Kato 2016). O JPC foi criado pelo Governo em 1955 e é uma organização totalmente autónoma com uma estrutura de governação que inclui representantes dos trabalhadores e dos empregadores, bem como especialistas independentes. O JPC promove o aumento do emprego, a cooperação e o debate entre os trabalhadores e a administração, bem como a distribuição equitativa dos frutos da melhoria da

produtividade, ao abrigo dos seus “Três Princípios Orientadores da Produtividade”. O JPC defende a relevância do crescimento da produtividade e a sua compatibilidade com a justiça distributiva, bem como a importância de utilizar dados baseados em evidência, como o índice de produtividade do Centro, para apoiar a negociação salarial (JPC, s.d.-c).

#### **República da Coreia: Instituto do Trabalho da Coreia (KLI)**

Tanto as organizações de trabalhadores como as de empregadores utilizam amplamente as publicações estatísticas e de investigação do Instituto do Trabalho da Coreia (KLI). O KLI é uma organização de investigação financiada pelo governo, fundada em 1988, que efetua investigação e análises sistemáticas no domínio do emprego e do trabalho. Através de publicações mensais e trimestrais, o KLI fornece informações, dados e análises, nomeadamente sobre os mercados de trabalho nacionais e estrangeiros, as relações entre trabalhadores e gestores e os salários,

47 O índice de produtividade do trabalho do JPC indica alterações na produtividade física do trabalho das indústrias da exploração mineira, transformadoras e não transformadoras. O termo “produtividade física do trabalho” é a produção por quantidade de mão de obra utilizada. A quantidade de mão de obra é definida como uma hora de mão de obra (JPC s.d.-a; JPC, s.d.-b).

## Caixa 9 (cont.)

as políticas de emprego, o direito do trabalho, as relações laborais, a gestão dos recursos humanos e a segurança social. Também realiza programas educativos destinados aos parceiros sociais (KLI, s.d.).

**Suécia: Gabinete Nacional de Mediação sueco**

Existe um amplo consenso na Suécia sobre os critérios que devem orientar a tomada de decisões em matéria de salários. Estes critérios estão definidos naquilo a que o Gabinete Nacional de Mediação sueco chama as “dimensões que regem” a formação dos salários, que incluem a competitividade internacional e o aumento dos salários reais, combinados com um

elevado nível de emprego. O Gabinete de Mediação é uma agência governamental central que responde perante o Ministério responsável pelo Trabalho e tem três tarefas principais: (i) mediar litígios laborais; (ii) supervisionar o fornecimento de estatísticas públicas sobre salários; e (iii) promover um processo eficiente de formação de salários. Esta última tarefa é realizada não só através do seu trabalho de mediação, mas também através de consultas com as partes interessadas sobre o mercado de trabalho e as condições económicas para a formação dos salários, bem como através de conferências, seminários e relatórios (Suécia, Gabinete Nacional de Mediação, s.d.-a).

## ► 5.3. Divulgação de informações a nível da empresa

Em muitos países, as organizações de trabalhadores têm o direito legal de ter acesso a informações específicas da empresa, que podem ser utilizadas para fins de negociação coletiva. A Caixa 10

apresenta exemplos de quadros regulamentares para a divulgação de informações a nível das empresas.

**Caixa 10. Exemplos de quadros regulamentares para a divulgação de informações a nível das empresas**

**África do Sul: Divulgação de informações ao abrigo da Lei das Relações Laborais**

A Lei das Relações Laborais da África do Sul inclui uma disposição relativa à divulgação de informações para efeitos de negociação coletiva. A Secção 16 (Divulgação de informação) prevê que um empregador tem o dever de divulgar toda a informação relevante a um representante de uma organização de trabalhadores que lhe permita participar efetivamente na negociação. O empregador não é obrigado a divulgar informações nos casos em que essas informações sejam legalmente privilegiadas; quando a sua divulgação violar uma lei ou uma ordem judicial; quando forem confidenciais e a sua divulgação causar danos substanciais ao empregador ou ao trabalhador; ou quando se tratar de informações pessoais privadas relativas a um trabalhador. Em caso de litígio relativo à divulgação de informações, este pode ser levado à Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem para conciliação, seguida, se necessário, de arbitragem. Tal como acontece com os conselhos de negociação e os fóruns de negociação a nível setorial, as negociações nas grandes empresas são normalmente precedidas de reuniões ou *workshops* em que há partilha de informação entre a administração e os sindicatos. Nestes eventos, as duas partes apresentam os seus dados e respondem a perguntas e pedidos de informação. Em alguns casos, podem ser convidados peritos e mediadores independentes para dar uma visão geral da situação da economia, com especial incidência no setor em que se situa o acordo de negociação.

**Chile: O “direito à informação” na Lei 20.940 de 2016**

A Lei 20.940 do Chile, de 2016, relativa à Modernização do Sistema de Relações Laborais, criou o “direito à informação” para as organizações de trabalhadores.<sup>48</sup> Este direito é composto por duas partes: (i) o direito de receber “informações periódicas” da empresa; e (ii) o direito de receber “informações específicas para a negociação coletiva”.

A “informação periódica” abrange o balanço, a demonstração de resultados e as demonstrações financeiras auditadas, bem como a informação pública que a empresa deve disponibilizar ao regulador e supervisor financeiro chileno. As empresas mais pequenas devem fornecer informações sobre as suas receitas e despesas relativas ao período de tributação sempre que apresentarem a sua declaração anual de rendimentos. Para além disso, a lei prevê que os sindicatos das empresas possam, uma vez em cada ano civil, solicitar às grandes empresas informações sobre a remuneração dos seus cargos executivos. No caso das médias empresas, os sindicatos podem fazer este pedido apenas como informação prévia a uma negociação.

No que diz respeito à “informação específica para a negociação coletiva”, a empresa deve fornecer à organização dos trabalhadores a folha de pagamentos, o valor atualizado das prestações da convenção coletiva em vigor, os custos globais da mão de obra da empresa nos últimos dois anos e informações que afetem a futura política de investimentos da empresa. Se a empresa se recusar a fornecer estas informações, a organização dos trabalhadores pode seguir um breve procedimento administrativo e/ou

48 Este direito é regulado pelos artigos 315.º a 319.º do Código do Trabalho. Para mais desenvolvimentos, consultar o Despacho 5935/96 de 2016 da Direção-Geral do Trabalho.

49 *Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas*.

50 A legislação da Comunidade Europeia anterior previa que os trabalhadores fossem consultados e informados em circunstâncias específicas, como o despedimento coletivo ou a transferência de uma empresa, ou sobre questões como a saúde e a segurança; enquanto a Diretiva de 1994 relativa ao Conselho de Empresa Europeu previa a informação e a consulta sobre determinadas questões em empresas e grupos multinacionais. Sobre um assunto relacionado, a [Diretiva 2022/2041 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de outubro de 2022, relativa aos Salários Mínimos Adequados na União Europeia](#) que, entre outros objetivos, estabeleceu um quadro processual para a adequação dos salários mínimos legais, incluindo a sua fixação e atualização de acordo com um conjunto de critérios claros com a participação dos parceiros sociais. A Diretiva 2022/2041 também promove a negociação coletiva em matéria de fixação de salários, nomeadamente através de planos de ação para reforçar a capacidade dos parceiros sociais e aumentar a cobertura da negociação coletiva.

51 A Diretiva aplica-se a empresas que empreguem pelo menos 50 trabalhadores ou a estabelecimentos que empreguem pelo menos 20 trabalhadores, de acordo com a escolha feita pelo Estado-Membro (Comissão Europeia, s.d.-a).



Caixa 10 (cont.)<sup>52</sup>

judicial. A organização dos trabalhadores tem um dever de reserva relativamente às informações que recebe da empresa.

A lei também criou o Fundo para a Formação Sindical e Relações Laborais Colaborativas,<sup>49</sup> que foi estabelecido com vários objetivos, incluindo o desenvolvimento da capacidade dos líderes sindicais para utilizar e analisar a informação acima referida através da formação.

**Irlanda: Lei relativa à prestação de informação e consulta dos trabalhadores**

A Lei do Direito à Informação e Consulta dos Trabalhadores de 2006 dá efeito à Diretiva 2002/14/CE da União Europeia acima referida, estabelecendo um quadro geral com requisitos mínimos para o direito à informação e consulta dos trabalhadores em empresas com pelo menos 50 trabalhadores sobre questões que os afetam diretamente (com um dever de confidencialidade). O Irish Congress of Trade Unions publicou um guia sobre a lei que apresenta sugestões pormenorizadas sobre os tipos específicos de informação que podem ser abrangidos pelas categorias gerais estabelecidas na Diretiva (ICTU 2008). A IBEC, a principal organização de empregadores, também fornece informações aos seus membros no âmbito da Lei de 2006, nomeadamente sobre as opções para os empregadores, o limiar do número de trabalhadores, proteção para os empregadores, litígios e a aplicação da lei (IBEC, s.d.).

**Suíça: Lei Federal Sobre a Informação e a Consulta dos Trabalhadores nas Empresas**

A Suíça dispõe de legislação sobre os direitos dos trabalhadores à informação, através da Lei Federal Sobre a Informação e a Consulta dos Trabalhadores nas Empresas de 1993, que é semelhante à existente na maioria dos países da UE.<sup>52</sup> A lei de 1993 especifica certas categorias de informações que os trabalhadores têm o direito de obter do seu empregador, quer a título individual, quer através de representantes (sindicais ou não sindicais). Essas informações devem ser necessárias para o bom exercício das funções dos representantes e, uma vez por ano, o empregador deve fornecer informações sobre o impacto da sua atividade económica na mão de obra. As convenções coletivas podem igualmente conter cláusulas segundo as quais as informações pertinentes serão fornecidas

pelo(s) empregador(es) ao(s) sindicato(s) envolvido(s). Os acordos podem igualmente estabelecer a forma como as partes tencionam assegurar a aplicação da Lei Federal de 1993.

**União Europeia: Diretiva que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores**

A Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia estabelece os princípios mínimos, as definições e as modalidades de informação e consulta dos trabalhadores a nível da empresa em cada país da UE.<sup>50</sup> A Diretiva exige que os trabalhadores tenham direito à informação e consulta sobre três temas:<sup>51</sup>

- i. a recente evolução e previsível das atividades e da situação económica da empresa ou do estabelecimento;
- ii. a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e as eventuais medidas de antecipação previstas, em caso de ameaça para o emprego; e
- iii. decisões suscetíveis de conduzir a alterações substanciais na organização do trabalho ou nas relações contratuais.

Nos termos da Diretiva, as modalidades práticas de informação e consulta são determinadas pelo Estado-Membro. Estas disposições práticas incorporam um processo de nove fases sequenciais: (i) transmissão de informações/dados; (ii) conhecimento e análise dos dados; (iii) realização de um estudo adequado; (iv) preparação da consulta; (v) formulação de um parecer; (vi) reunião; (vii) resposta fundamentada do empregador ao parecer; (viii) troca de pontos de vista e estabelecimento de diálogo; e (ix) discussão “com vista a chegar a um acordo sobre as decisões” (Eurofound 2019b). A Diretiva prevê que, em casos específicos, os empregadores não são obrigados a comunicar informações quando estas possam prejudicar ou ser prejudiciais ao funcionamento da empresa, e estabelece que os representantes dos trabalhadores não podem revelar aos trabalhadores ou a terceiros quaisquer informações que lhes tenham sido expressamente fornecidas a título confidencial.

52 *Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation) du 17 décembre 1993 (Etat le 1er janvier 2011).*

► Tabela 3. Exemplos que podem apoiar a negociação salarial<sup>53</sup>

| Âmbito de aplicação                                    | Informação                    | Exemplos de dados/ indicadores                                                                             | Objetivos (exemplos)                                                                                                                                                                                                                                         | Fontes (exemplos)                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>1.Contexto nacional</b>                             |                               |                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
| 1.1. Indicadores económicos                            | Inflação                      | Índice de Preços no Consumidor (IPC)                                                                       | Compreender o ambiente económico global:<br>► Crescimento económico<br>► Aumento real dos salários<br>► Tendências nas economias vizinhas/ países concorrentes<br>► Evolução económica futura                                                                | ► Institutos nacionais de estatística<br>► Bancos centrais nacionais<br>► Organismos tripartidos/ bipartidos<br>► Organizações internacionais                                                                    |
|                                                        |                               | Índice de Preços no Produtor (IPP) <sup>54</sup>                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               | Índice de saúde corrigido                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               | Objetivo para a inflação                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        | Situação económica            | Crescimento económico (taxa de crescimento do PIB)                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               | Salários nos setores nacionais mais expostos à concorrência internacional                                  |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               | Salários e custos da mão de obra nos principais países concorrentes                                        |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        | Competitividade internacional | Custos horários da mão de obra nas economias vizinhas                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               | Custo dos alimentos de base e outros custos                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               | Custo do cabaz de consumo                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
| 1.2. Características do mercado de trabalho (por sexo) | Emprego                       | Taxa de emprego                                                                                            | Avaliar as características e o desempenho do mercado de trabalho:<br>► Crescimento ou contração do emprego<br>► Evolução dos salários<br>► Desigualdades salariais<br>► Evolução da produtividade<br>► Relação entre salários e crescimento da produtividade | ► Institutos nacionais de estatística<br>► Ministérios do Trabalho<br>► Gabinetes de mediação<br>► Organismos tripartidos/ bipartidos<br>► Comissões para a igualdade de género<br>► Organizações internacionais |
|                                                        | Desemprego                    | Taxa de desemprego                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        | Salários                      | Salários mínimos acordados coletivamente                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               | Aumentos salariais no setor público ou obtidos por outras organizações de trabalhadores do setor produtivo |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               | Salário mínimo legal                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               | Últimos níveis de aumentos salariais generalizados                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               | Nível geral/médio de rendimentos na economia                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               | Peso dos salários em % do PIB                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               | Diferença entre os salários do setor público e do setor privado                                            |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               | Produtividade do trabalho                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        | Produtividade                 | Produtividade                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |
|                                                        |                               |                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                  |

53 Podem ser encontrados exemplos adicionais de informação nas tabelas 5.1 e 5.2 da OIT, *Collective Bargaining: A Policy Guide*, 2015.

54 Um Índice de Preços no Produtor (IPP) mede as variações de preços na perspetiva do vendedor, ou seja, mede a variação nos preços de venda recebidos pelos produtores nacionais pela sua produção.

Tabela 3 (cont.)

| Âmbito de aplicação     | Informação                                   | Exemplos de dados/ indicadores                                                                            | Objetivos (exemplos)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Fontes (exemplos)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|-------------------------|----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 2. Contexto setorial    |                                              |                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         | Desempenho económico                         | Lucros                                                                                                    | Compreender as características e a dinâmica do setor:<br>▶ Desempenho económico<br>▶ Competitividade<br>▶ Percentagem do setor no PIB total<br>▶ Evolução dos salários<br>▶ Eficiência dos diferentes setores<br>▶ Clima empresarial e tendências futuras do sector                                                                                                                                                                                                                                                              | ▶ Institutos nacionais de estatística<br>▶ Centros de produtividade<br>▶ Ministérios responsáveis pelo Trabalho<br>▶ Organizações de trabalhadores<br>▶ Organizações de empregadores                                                                                                                                                               |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Volume de negócios                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | N.º de trabalhadores                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Encomendas recebidas (nacionais, estrangeiras, totais)                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Variação da produção                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Utilização da capacidade                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         | Salários                                     | Salário médio na indústria/ setor/ramo de atividade                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Aumentos salariais em setores relevantes ou em empresas-irmãs                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         | Custos                                       | Custo da mão de obra por hora                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Evolução dos preços da energia/eletricidade, da água, das matérias-primas                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         | Produtividade                                | Produção por quantidade de mão de obra                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Produtividade agregada média (PIB por hora de trabalho)                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Aumento da produtividade (valor acrescentado bruto por hora de trabalho) em diferentes setores económicos |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         | Diferenças salariais entre homens e mulheres | Enviesamento de género nos sistemas de classificação e avaliação dos postos de trabalho                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         | Outras desigualdades salariais               | Diferença entre o salário mínimo e o salário médio no setor                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3. Contexto empresarial |                                              |                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         | Desempenho económico                         | Lucros                                                                                                    | Identificar e compreender as características da empresa:<br>▶ Desempenho, situação financeira e posição concorrencial<br>▶ Estrutura de custos, incluindo custos de mão de obra<br>▶ Emprego, produção e produtividade<br>▶ Recursos financeiros/ capacidade de pagamento<br>▶ Distribuição dos frutos da melhoria da produtividade<br>▶ Diferenças salariais entre homens e mulheres<br>▶ Diferenças de remuneração entre postos de trabalho<br>▶ Modos de organização do tempo de trabalho<br>▶ Impacto da evolução do mercado | ▶ Informações públicas apresentadas aos reguladores e supervisores financeiros ou aos serviços fiscais (incluindo declaração de rendimentos, balanço)<br>▶ Relatório anual<br>▶ Acordos coletivos<br>▶ Sistemas de avaliação e classificação de funções<br>▶ Auditorias salariais de género<br>▶ Tabela salarial<br>▶ Inquéritos aos trabalhadores |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Volume de negócios                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         | Situação financeira                          | Dívida da empresa                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Capital utilizado                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Rendimento do capital utilizado                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Custos de mão de obra                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Percentagem dos custos laborais nas receitas totais                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Custo total de produção ou valor acrescentado                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         | Salários                                     | Salário definido na convenção coletiva (relevante)                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Salários em empresas do mesmo ramo de atividade                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|                         |                                              | Salários em empresas concorrentes                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

Tabela 3 (cont.)

| Âmbito de aplicação                    | Informação                                   | Exemplos de dados/ indicadores                                                      | Objetivos (exemplos) | Fontes (exemplos) |
|----------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------|
| <b>3. Contexto empresarial (cont.)</b> |                                              |                                                                                     |                      |                   |
|                                        | Produtividade                                | Volume anual de produção de produtos acabados em relação ao número de trabalhadores |                      |                   |
|                                        |                                              | Rácio capital-produção <sup>55</sup>                                                |                      |                   |
|                                        |                                              | Produção real por trabalhador                                                       |                      |                   |
|                                        |                                              | Produção por trabalhador                                                            |                      |                   |
|                                        |                                              | Volumes de produção                                                                 |                      |                   |
|                                        |                                              | Participação em ações de formação                                                   |                      |                   |
|                                        |                                              | Indicadores de desempenho de equipa                                                 |                      |                   |
|                                        |                                              | Indicadores de desempenho individuais                                               |                      |                   |
|                                        | Diferenças salariais entre homens e mulheres | Diferenças salariais entre homens e mulheres                                        |                      |                   |
|                                        |                                              | Índice sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres                     |                      |                   |
|                                        | Outras informações salariais                 | Remuneração dos cargos executivos                                                   |                      |                   |
|                                        | Recursos humanos                             | Número total de trabalhadores (e por tipo de contrato)                              |                      |                   |
|                                        |                                              | Reivindicações dos trabalhadores <sup>56</sup>                                      |                      |                   |

## ► 5.4. Outros critérios utilizados na negociação salarial

A negociação salarial pode também funcionar num contexto em que outros critérios ou objetivos de interesse público tenham sido estabelecidos como princípios orientadores que as partes poderão querer considerar nas suas negociações. Estas considerações podem estar relacionadas com a política económica e social ou com a proteção do interesse público, e incluem objetivos como:

- aumento da criação de emprego;
- redução da pobreza;
- redução das desigualdades, como as diferenças salariais entre homens e mulheres;

- reforçar a competitividade global da economia; e/ou
- aumentar a atratividade para o investimento estrangeiro, entre outros.

Estes objetivos e critérios orientadores podem ser definidos pelo governo em consulta com os parceiros sociais, pelos parceiros sociais em negociações ou conjuntamente por todos os intervenientes; em alternativa, podem ser institucionalizados no âmbito das competências dos organismos tripartidos. Podem também ser encontrados em convenções coletivas e pactos sociais. A Caixa 11 apresenta alguns exemplos de princípios

<sup>55</sup> A quantidade de capital necessário para produzir uma unidade de produção.

<sup>56</sup> Avaliadas através de inquéritos online, entrevistas com trabalhadores, etc.



orientadores sobre objetivos de interesse público que podem ser considerados na negociação salarial.

► **Caixa 11. Exemplos de princípios orientadores sobre objetivos de interesse público que podem ser considerados na negociação salarial**

**Bélgica: Convenção coletiva interprofissional nacional (2017-2018)<sup>57</sup>**

A convenção coletiva interprofissional nacional na Bélgica de 2017-2018 menciona que os parceiros sociais também desejam enfrentar juntos certos desafios na sociedade, incluindo o *burnout* (esgotamento) e o emprego jovem, entre outros.

**Suécia: As “dimensões determinantes” da fixação das remunerações**

O Gabinete Nacional de Mediação sueco tem várias funções, incluindo a promoção de um processo de formação salarial eficiente que: se baseie no papel normativo do sector competitivo internacional na formação dos salários; combine o aumento dos salários reais com um elevado nível de emprego; resulte em menos conflitos no mercado de trabalho;

permita ajustamentos relativos dos níveis salariais; e contribua para a competitividade internacional do comércio e da indústria suecos (Suécia, Gabinete Nacional de Mediação, s.d.-a).

**Suíça: Convenção coletiva para o setor do material elétrico, dos metais e das máquinas<sup>58</sup>**

A convenção coletiva suíça no setor do equipamento elétrico, metais e maquinaria inclui cláusulas que especificam que a proteção ambiental (artigo 8.5.º), a igualdade de oportunidades e de salários entre homens e mulheres (artigo 8.6.º), a não discriminação e a integração de trabalhadores estrangeiros ao nível da empresa (artigo 8.7.º) são objetivos partilhados por empregadores e trabalhadores.

<sup>57</sup> *Accord interprofessionnel 2017–2018, cláusula D.*

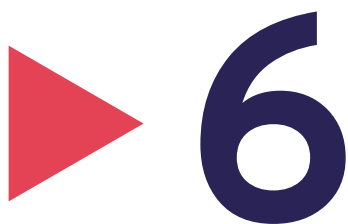
<sup>58</sup> *Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, 2018.*











## Resposta às crises e adaptação ao ciclo económico e ao ciclo de vida da empresa

---

A negociação salarial permite aos parceiros sociais ajustarem-se às flutuações da procura e da capacidade de produção ao longo do ciclo económico e do ciclo de vida da empresa. Por exemplo, na Suécia, a moderação salarial e a lógica da competitividade internacional subjacentes ao Acordo Industrial - através do qual as organizações de trabalhadores e de empregadores dos setores mais expostos à concorrência internacional chegam a acordo sobre o aumento salarial global - criaram estabilidade na formação dos salários do país e constituem uma característica fundamental do sistema de negociação salarial. Outro exemplo é o Japão, onde a coordenação das negociações salariais no âmbito do *shunto* se centrou na moderação salarial ao longo das últimas três décadas, embora a recuperação do crescimento económico e da produtividade, associada a ajustamentos salariais adequados, tenha sido expressa como uma preocupação atual.

Através da negociação salarial, os parceiros sociais atenuaram os efeitos de crises como a crise financeira mundial de 2007-2009, a pandemia da COVID-19 de 2020-22 e, mais recentemente, a crise do custo de vida na sequência do aumento generalizado da inflação que começou em 2021

e se intensificou durante 2022 (OIT 2022b; OCDE 2022; OIT 2020d; Vaughan-Whitehead 2018).

Durante a crise financeira mundial de 2007-2009, os parceiros sociais acordaram medidas como a moderação ou o congelamento dos salários em troca da segurança do emprego; reduções temporárias do horário de trabalho combinadas com reduções temporárias dos salários e/ou flexibilidade do tempo de trabalho; ou uma combinação destas medidas (para mais pormenores, ver exemplos na caixa 13).

Durante a pandemia da COVID-19, o diálogo entre os empregadores (e as suas organizações) e as organizações de trabalhadores conduziu a respostas conjuntas que apoiaram os salários e preservaram as empresas e os postos de trabalho, nomeadamente através de medidas como a partilha temporária do trabalho (*work-sharing*) (também designada por trabalho a tempo reduzido)<sup>59</sup> combinada com a redução temporária dos salários. Com o objetivo de apoiar as empresas e proteger contra a perda de postos de trabalho, vários países implementaram subsídios salariais temporários apoiados pelo governo, entre outras medidas políticas. As convenções coletivas foram adaptadas às condições

---

59 A partilha do trabalho é uma redução coletiva do tempo de trabalho destinada a distribuir um volume reduzido de trabalho pelo mesmo número ou por um número semelhante de trabalhadores, a fim de evitar ou reduzir os despedimentos e manter as operações da empresa (OIT 2004).



de determinados setores ou empresas, nomeadamente através do aumento dos subsídios salariais pagos pela empresa, que em vários casos foram financiados através da redução de outras prestações. Para mais pormenores, ver exemplos na caixa 14.

O *Relatório Global sobre os Salários 2022-23* da OIT avaliou a forma como a COVID-19 e a crise do custo de vida que se seguiu ao aumento da inflação tiveram impacto nos salários e no poder de compra. O relatório salienta que o diálogo social, incluindo a negociação coletiva, pode ser fundamental para conseguir ajustamentos salariais durante uma crise, e que em alguns países - especialmente na Europa - a negociação coletiva teve um papel significativo na manutenção de postos de trabalho, garantindo a continuidade das empresas e protegendo

os rendimentos (OIT 2022b). Num relatório de 2022, a Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Económicos (OCDE) observou igualmente que a aceleração da inflação estava a conduzir a uma crise do custo de vida e apelou ao reforço da negociação coletiva para garantir uma distribuição justa do choque da inflação entre trabalhadores e empregadores e para reequilibrar o poder de negociação entre as partes, permitindo simultaneamente aos trabalhadores negociar os seus salários em condições de igualdade (OCDE 2022b). A Caixa 15 apresenta alguns exemplos de convenções coletivas que incorporam aumentos salariais induzidos pela inflação e que procuram equilibrar o aumento do custo de vida dos trabalhadores com a necessidade da empresa de se manter competitiva.

#### ► Caixa 12. Compensação da inflação e crescimento real dos salários

A menos que os salários sejam aumentados em consonância com os aumentos dos preços dos bens e serviços básicos, o valor real de um salário diminuirá ao longo do tempo, embora o seu valor nominal - o número de dólares, rupias ou francos que o trabalhador recebe - possa permanecer o mesmo.

A diferença entre salários reais e nominais significa que os aumentos salariais podem ser separados em duas componentes. Um dos componentes destina-se a compensar a inflação dos preços, mantendo o valor real dos salários ao mesmo nível. Uma segunda componente destina-se a aumentar os salários em termos reais.

Tal como mencionado na secção 5.1, na grande maioria dos países analisados para a presente Análise da Fixação de Salários, a negociação salarial inclui uma consideração da inflação - uma consideração que pode ser acentuada no atual contexto de aumento generalizado dos preços. É provável que as convenções coletivas em vigor em 2022 ou mesmo em 2023 tenham sido assinadas numa altura em que a inflação esperada era inferior ao nível de inflação que efetivamente se verificou, pelo que estas convenções podem ter fixado aumentos salariais nominais que não são suficientes para cobrir os aumentos de preços. Em França, por exemplo, as convenções coletivas assinadas em 2022 incluíam mais frequentemente cláusulas que estabeleciam que, em caso de inflação mais elevada, os sectores retomariam as negociações salariais fora do calendário habitual de negociações salariais (Gautier 2022).

Em alguns países, as convenções coletivas preveem reajustes automáticos; estes reajustamentos são conhecidos como "indexação", através da qual os salários são aumentados para compensar a inflação, a fim de garantir o valor real dos salários e, por conseguinte, o seu poder de compra. É o caso da Bélgica, do Chile e do Uruguai. Estes ajustes são geralmente efetuados anualmente, semestralmente, trimestralmente ou quando a inflação ultrapassa um determinado intervalo. Em Espanha, a percentagem de convenções coletivas assinadas em 2022 com mecanismos de indexação parece ter aumentado significativamente em comparação com os últimos anos e abrangeu quase 50 por cento dos trabalhadores com um acordo coletivo em vigor para 2023 (Izquierdo e Soler 2022). Embora a indexação automática dos salários possa ser um mecanismo eficaz para evitar a erosão dos salários reais, pode também representar um risco de efeitos de segunda ordem sobre a inflação e condicionar a aplicação de políticas de estabilização. No atual contexto de incerteza, alguns países têm tentado chegar a acordos sobre uma política de rendimentos. Em Portugal, por exemplo, foi assinado em outubro de 2022 um acordo que envolve a maioria dos parceiros sociais e o governo e que visa: definir uma trajetória para reequilibrar o peso da remuneração do trabalho no PIB; aumentar o rendimento disponível das pessoas e das famílias, principalmente pela via salarial; e reforçar a competitividade das empresas e o crescimento da produtividade.<sup>60</sup>

60 Acordo de Médio Prazo de Melhoria dos Rendimentos, Salários e Competitividade, 9 de outubro de 2022.

► **Caixa 13. Exemplos de como os parceiros sociais responderam à crise financeira mundial de 2007-2009**

**Alemanha: Partilha do trabalho e recrutamento de estagiários**

Na Alemanha, a gestão conjunta da crise financeira global envolveu os parceiros sociais e o governo e mobilizou todos os níveis de negociação, assegurando simultaneamente a não diminuição do emprego nem o aumento do desemprego, apesar de uma redução do PIB (-4,9 por cento em 2009). As medidas acordadas incluíram um acordo temporário de partilha do trabalho através de uma redução do horário normal de trabalho, que evitou o despedimento de trabalhadores e manteve trabalhadores qualificados. O segundo elemento das medidas acordadas evitou o elevado desemprego dos jovens através de um recrutamento muito significativo de estagiários para substituir as pessoas que se reformam (foram recrutados 564 000 novos estagiários em 2009) e da introdução de “alianças de formação” a nível nacional, setorial e empresarial. O principal efeito destes acordos consistiu em manter a capacidade de produção nas indústrias de base para apoiar uma rápida recuperação quando a crise abrandasse (OIT 2021b).

**França: Desemprego parcial financiado pelo mecanismo de solidariedade<sup>61</sup>**

Vários sindicatos de um fabricante de automóveis em França assinaram um “contrato social de crise” com

a administração em 2009, que previa uma compensação por desemprego parcial até 100 por cento do salário líquido, num contexto de grande crise para o setor automóvel. Este acordo coletivo a nível da empresa - que foi apresentado e discutido numa reunião do comité de empresa e posteriormente prorrogado até ao final de 2010 - aplicava-se a 40 000 trabalhadores. Baseou-se num princípio de solidariedade através do qual os quadros e engenheiros da empresa concordaram em fornecer ao fundo de crise até oito dias do seu descanso compensatório em 2009.

**Suécia: Ajuste do número de trabalhadores, combinado com apoio ativo aos trabalhadores despedidos**

Durante a crise financeira global, os parceiros sociais na Suécia negociaram a flexibilidade numérica - através da qual o número de trabalhadores foi ajustado com base nas necessidades do empregador - em articulação com o apoio ativo aos trabalhadores despedidos. A partir de 2015, nove em cada dez trabalhadores despedidos conseguiram reintegrar o mercado de trabalho e cerca de 70 por cento conseguiram ter um salário igual ou superior no seu novo emprego (Anexo 2018).

61 Acordo coletivo de empresa, fabrico de veículos automóveis, 2009.

## ► Caixa 14. Exemplos de como os parceiros sociais responderam à crise pandémica da COVID-19

**África do Sul: Convenção coletiva garante o pagamento integral dos salários no setor têxtil durante o confinamento**

Uma convenção coletiva celebrada pelo Conselho Nacional de Negociação da Indústria do Vestuário da África do Sul em março de 2020 garantiu aos trabalhadores do setor o pagamento integral do salário durante o período de confinamento de seis semanas previsto, através de subsídios do Fundo de Seguro de Emprego. Previa igualmente a possibilidade de prolongar esse período, sob reserva de novas negociações e do adiamento da nova ronda de negociações. Esta convenção coletiva foi aplicada a todas as empresas e trabalhadores do setor da confecção pelo Ministério responsável pelo Trabalho (Conselho Nacional da Indústria do Vestuário 2020).

**Alemanha: Partilha temporária do trabalho combinada com uma redução temporária do salário**

Em março de 2020, foram celebradas convenções coletivas relacionadas com a COVID-19 na região da Renânia do Norte-Vestefália, na Alemanha nas indústrias metalúrgica e elétrica. Na sequência do acordo da Renânia do Norte-Vestefália, as organizações de trabalhadores e de empregadores adotaram um pacote de crise em várias outras regiões da Alemanha. Para facilitar a partilha do trabalho, a convenção coletiva “Futuro no Trabalho” da crise financeira global de 2007-2009 foi reativado e atualizado e foi assinado um novo “Acordo Coletivo de Solidariedade 2020”. Uma das medidas acordadas

foi a introdução da partilha do trabalho (*work-sharing*) através de uma redução do horário de trabalho com uma remuneração líquida de cerca de 80 por cento - 60 por cento dos quais cobertos pelo serviço público de emprego (67 por cento para os trabalhadores com filhos). O salário remanescente foi coberto pela redução dos pagamentos especiais, acrescido de um subsídio do empregador de 350 euros por trabalhador a tempo inteiro. Este regime negociado equilibrou as concessões dos trabalhadores com a segurança do emprego e dos rendimentos, assegurando simultaneamente às empresas que não haveria aumentos salariais antes do final de 2020, o que permitiu planear e atenuar o impacto financeiro da crise (OIT 2020b).

**Tunísia: Apoiar as empresas, assegurando simultaneamente o emprego e os rendimentos**

Na Tunísia, os parceiros sociais mais representativos<sup>62</sup> negociaram um acordo com o Ministério responsável pelo Trabalho para apoiar as empresas, garantir os rendimentos e proteger o emprego. Na sequência deste acordo, foi assegurado o pagamento de salários a cerca de 1,5 milhões de trabalhadores do setor privado durante os encerramentos relacionados com a COVID-19 em abril de 2020 nos setores da agricultura, da pesca marítima, da construção, da metalurgia, do vestuário e do calçado e dos transportes. O Governo pagava uma ajuda excecional por trabalhador, sendo o restante salário pago pelos empregadores (OIT 2020c).

62 Foram celebrados acordos entre a *IG Metall North Rhine-Westphalia* (organização dos trabalhadores metalúrgicos) e a *METALL NRW*, a associação regional membro da *Gesamtmittel* (organização dos empregadores do setor metalúrgico).

63 A União Geral do Trabalho da Tunísia (UGTT) e a União Tunisina da Indústria, do Comércio e do Artesanato (UTICA).

► Caixa 15. Exemplos de como os parceiros sociais responderam à aceleração da inflação em 2022

**África do Sul: Convenção coletiva na indústria automóvel<sup>64</sup>**

Em outubro de 2022, os parceiros sociais sul-africanos chegaram a um acordo para os metalúrgicos do setor automóvel para o período de 2022 a 2025. No primeiro ano, os trabalhadores receberão um aumento salarial de 8,5 por cento e, no segundo e terceiro anos, receberão um aumento salarial de 7 por cento ou à taxa de inflação, conforme o valor maior. Além disso, os trabalhadores também receberão um pagamento único de 10 000 rands sul-africanos no primeiro ano, bem como subsídios de alojamento mais elevados (Venter 2022).

**Alemanha: Convenção coletiva no setor metalúrgico e elétrico<sup>65</sup>**

Em 2022, os parceiros sociais<sup>66</sup> do setor metalúrgico e elétrico do Estado de Baden-Württemberg, na Alemanha, chegaram a acordo sobre um pacote de aumentos salariais permanentes num total de 8,5 por cento e pagamentos de compensação da inflação de 3000 euros em duas fases. Em fevereiro de 2023, haverá a primeira fase do pagamento de uma compensação pela inflação de 1500 euros líquidos (550 euros para os estagiários), mais um aumento salarial

de 5,2 por cento em junho de 2023. Em fevereiro de 2024, os trabalhadores receberão o segundo pagamento de compensação da inflação de 1500 euros líquidos (550 euros para os estagiários) e, em maio de 2024, os salários aumentarão 3,3 por cento. Este acordo-piloto também foi celebrado noutras regiões da Alemanha (IG Metall 2022).

**Espanha: Convenção coletiva territorial no setor do ferro e do aço<sup>67</sup>**

Em outubro de 2022, foi alcançado um acordo entre as organizações de trabalhadores e de empregadores do setor do ferro e do aço da província de Ourense (comunidade autónoma da Galiza, em Espanha), com o objetivo de amortecer o aumento da inflação. O acordo abrange um aumento salarial de 5 por cento em 2022, 5,5 por cento em 2023 e 4,5 por cento em 2024. Se, no final do período de vigência do acordo, o IPC exceder os 15 por cento, os salários serão atualizados até 2025, com um limite máximo de 18 por cento. Os parceiros sociais chegaram a acordo sobre aspetos adicionais, incluindo um dia de redução do horário de trabalho e um dia de férias adicional em 2023, bem como outro dia de férias adicional em 2024 (La Región 2022; Oliver 2022).

64 Acordo coletivo assinada pelo *National Union of Metalworkers* da África do Sul (Numsa) e pela *Automobile Manufacturers Employers Organization* (Ameo).

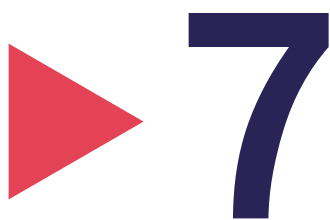
65 Acordo coletivo piloto no setor metalúrgico e elétrico da cidade de Ludwigsburg.

66 IG Metall e os empregadores da cidade de Ludwigsburg.

67 O acordo foi celebrado entre as organizações de trabalhadores UGT (*Unión General de Trabajadoras y Trabajadores*), CCCOO (*Confederación Sindical de Comisiones Obreras*) e CIG (*Confederación Intersindical Galega*) e as organizações de empregadores ATAVE (*Asociación Provincial de talleres de reparación de vehículos de Ourense*) e ACAUTO (*Asociación de Concesionarios de Automóviles, Instalactro y la industria del siderometal*).







# Eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres através da negociação salarial

A negociação coletiva é um instrumento que pode contribuir para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres. De acordo com o [Relatório Global sobre os Salários 2018/19](#) da OIT, um salário mínimo bem concebido pode reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres nos níveis salariais mais baixos, enquanto as convenções coletivas podem ter o mesmo efeito a meio da distribuição salarial (OIT 2018b, 46). Em que medida a negociação coletiva pode contribuir para reduzir as diferenças salariais entre homens e mulheres depende de uma série de fatores, incluindo a cobertura da negociação coletiva num determinado contexto, o nível a que a negociação coletiva ocorre predominantemente, o grau de coordenação entre os parceiros sociais e a inclusão de cláusulas de igualdade de género nas convenções coletivas, entre outros.

Algumas das medidas de negociação salarial suscetíveis de combater as diferenças salariais incidem sobre os níveis salariais, os sistemas de pagamento de salários, a estrutura e a composição dos salários. A negociação salarial pode ser utilizada para evitar enviesamentos de género na estrutura salarial, particularmente no que diz respeito ao pagamento de suplementos remuneratórios, uma vez que os estudos constataram que a diferença salarial entre homens e mulheres é mais significativa no pagamento de suplementos do que nos salários base (Olivares, Oto e Mira 2019). Estes suplementos incluem:

- ▶ subsídios relacionados com uma maior disponibilidade de tempo de trabalho ou com o trabalho fora do horário normal de trabalho (por exemplo, trabalho por turnos, noturno, ao fim de semana, em feriados ou “estar disponível/de prevenção”);
- ▶ subsídios para trabalhos perigosos; ou
- ▶ bónus medidos em termos de assiduidade/ presença no trabalho.

Entre outros aspetos, na maioria dos contextos culturais, são as mulheres as principais responsáveis pela prestação de cuidados aos filhos e a outros membros da família, pelo que estão menos disponíveis para trabalhar fora do horário normal de trabalho. Além disso, alguns dos suplementos acima referidos tendem a compensar condições específicas dos postos de trabalho habitualmente ocupados por homens (como as relacionadas com trabalhos perigosos). Os aumentos salariais com base na antiguidade podem também conduzir a diferenças salariais entre homens e mulheres nas empresas ou setores em que as mulheres têm menos anos de serviço, nomeadamente devido a interrupções de carreira na sequência da maternidade ou devido a responsabilidades familiares.

A negociação coletiva também pode contribuir para garantir o princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor, abordando temas como:

- ▶ sistemas de classificação e avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, a fim de evitar preconceitos de género nos sistemas de classificação e remuneração;
- ▶ transparência salarial;
- ▶ a disponibilidade de dados desagregados por remuneração; e/ou
- ▶ auditorias sobre a igualdade de remuneração no local de trabalho.

Um guia para uma avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género, publicado pela OIT, sugere que esta apreciação objetiva é mais bem conseguida com base num método analítico em que todos os postos de trabalho de uma empresa são “sistematicamente examinados, avaliados e comparados, utilizando critérios comuns, precisos e pormenorizados” (OIT 2008, 23). O objetivo deste tipo de exercício é garantir que a avaliação dos diferentes níveis de complexidade do trabalho, responsabilidade, esforço, etc. - e, por conseguinte, quaisquer diferenças nos níveis salariais - não seja influenciada por estereótipos de género sobre as capacidades dos homens e das mulheres ou sobre a adequação de certos tipos de trabalho em função do sexo.

A negociação coletiva pode também visar a promoção de horários de trabalho flexíveis e a conciliação da vida profissional e familiar.

Um fator importante para garantir o sucesso da negociação coletiva que aborda as prioridades e preocupações das mulheres trabalhadoras é promover a representação das mulheres na liderança das organizações de trabalhadores e, especialmente, nas equipas de negociação coletiva. A presença de mulheres na negociação promoveu a inclusão de temas como as diferenças salariais entre homens e mulheres, a proteção da maternidade, a licença parental, a melhoria do acesso a equipamentos de apoio à infância como creches ou jardins de infância de qualidade a preços acessíveis, o tempo de trabalho e a violência baseada no género nas agendas de negociação coletiva (Gammage 2015; OIT 2016).

No entanto, não é possível resolver todas as causas profundas da desigualdade salarial através da negociação coletiva. Fatores como o acesso diferenciado de homens e mulheres às oportunidades educativas e as atitudes socioculturais em relação aos papéis de género, nomeadamente no que se refere às responsabilidades de cuidados, têm de ser abordados através de medidas de política social e económica mais amplas. Este tipo de iniciativas políticas pode ser objeto de diálogos sociais nacionais ou de negociações coletivas intersectoriais.

#### ▶ Caixa 16. Exemplos de como a negociação salarial e medidas mais amplas tentam colmatar as diferenças salariais entre homens e mulheres

##### **Argentina: Convenção coletiva para a administração pública**

Em 2021, duas organizações de trabalhadores<sup>68</sup> que representam os trabalhadores do setor público na Argentina assinaram uma convenção coletiva nacional para o setor público com o Ministro do Trabalho, Emprego e Segurança Social - na sua qualidade de empregador - que incluía cláusulas sobre igualdade de género, tais como apoio financeiro para

custos relacionados com equipamentos de apoio à infância como creches ou jardins de infância e alargamento do universo de trabalhadores que podem beneficiar desse apoio financeiro, eliminando o limite salarial a partir do qual esse apoio não era concedido. As partes também se comprometeram a ajustar o acordo para o alinhar com a Convenção (n.º 190) sobre Violência e Assédio, 2019 da OIT.<sup>69</sup>

68 UPCN (*Unión Del Personal Civil De La Nación*) e ATE (*Asociación Trabajadores del Estado*).

69 *Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional, 2006*, artigo 131.º, que foi atualizado em 2021 (ver artigo 5.º da atualização).



## ► Caixa 16 (cont.)

**Bélgica: Esquema de avaliação e classificação de funções sem enviesamento de género no setor da saúde**

Na Bélgica, a maioria das comissões paritárias incluiu uma cláusula de não discriminação das mulheres nas suas convenções coletivas setoriais. Por exemplo, no setor da saúde, um novo sistema de avaliação e classificação de funções que estabelece os salários para o setor foi desenvolvido por organizações de empregadores e organizações de trabalhadores e entrou em vigor em 2018.<sup>70</sup> No âmbito deste regime, cada função é descrita, ponderada e subsequentemente atribuída a categorias de emprego com base nas atividades e tarefas executadas, visando um sistema de pagamento de salários sem enviesamento de género (IFIC 2021).

**Finlândia: Subsídios para a igualdade de género**

Na Finlândia, as diferenças salariais entre homens e mulheres foram especificamente incluídas na agenda das negociações coletivas no âmbito dos acordos salariais nacionais, nomeadamente através de “subsídios de igualdade” (equality allowances) (Comissão Europeia, s.d.-b). Estes subsídios para a igualdade de género são definidos como uma determinada percentagem da folha de pagamentos total no domínio em causa e destinam-se a setores de mão de obra predominantemente feminina e com baixos salários (Finlândia, Ministério dos Assuntos Sociais e da Saúde 2006).

**Portugal: Convenção coletiva para o sector do calçado<sup>71</sup>**

Uma convenção coletiva celebrada em 2017 entre os parceiros sociais<sup>72</sup> do setor do calçado em Portugal reestruturou a respetiva tabela salarial com vista a garantir o mesmo salário base para todas as categorias profissionais de trabalho relacionado com a produção onde existe uma mão de obra predominantemente

feminina. Nos termos do acordo, a estrutura salarial do trabalho ligado à produção foi classificada em 10 graus (correspondendo o 1.º grau ao salário mais elevado e o 10.º ao salário mais baixo), que foram depois divididos em categorias profissionais, algumas das quais foram ainda subdivididas em três níveis (correspondendo o 1.º ao salário mais elevado e o 3.º ao salário mais baixo). Através desta convenção coletiva, todos os aumentos salariais se baseavam numa percentagem determinada pelo facto de o posto de trabalho do trabalhador ou trabalhadora se situar no 3.º, 2.º ou 1.º nível. Isto permitiu nivelar os respetivos salários de base pelo mesmo valor e eliminar a discriminação salarial entre homens e mulheres. Em particular, para quem estava no 3.º e 2.º níveis das categorias profissionais de predominância feminina relacionadas com tarefas de costura, acabamento, assistência à montagem, marroquinaria e preparação de componentes tiveram um aumento salarial médio de 5,3 por cento de 2016 para 2017; enquanto os quadros médios e superiores, por exemplo, não registaram qualquer aumento salarial.

**Togo: Convenção coletiva para o setor dos meios de comunicação social<sup>73</sup>**

A convenção coletiva para o setor da comunicação social assinada no Togo em 2022 inclui uma cláusula sobre a igualdade no emprego (artigo 36.º), pela qual os parceiros sociais se comprometem a lutar contra todas as discriminações em termos de emprego e de profissão, nomeadamente durante o recrutamento de jornalistas e outros profissionais da comunicação social e durante a aplicação do contrato de trabalho. O acordo acrescenta que a discriminação significa qualquer distinção, exclusão ou preferência, incluindo com base no sexo, que possa reduzir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão.

70 *Classification de Fonctions Analytique Sectorielle pour la CP 330 (Commission paritaire des établissements et des services de santé).*

71 *Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes e Artigos de Pele e Seus Sucedâneos – APICCAPS e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal – FESETE – Alteração salarial e outras*

72 *APICCAPS (Associação Portuguesa dos Industriais de Calçado, Componentes, Artigos de Pele e seus Sucedâneos) e FESETE (Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal).*

73 *Convention collective des journalistes et professionnels des média du Togo*, outubro de 2022.









PARTE 2 *Dossiers nacionais  
(por país)*

A Parte II contém 14 dossiers por país que fornecem uma visão geral da negociação salarial no setor privado com um perfil resumido dos tópicos mais importantes, incluindo:

- ▶ os sistemas de pagamento de salários, as estruturas salariais e as composições salariais que se encontram nas convenções coletivas de cada um destes países;
- ▶ exemplos de informações utilizadas para apoiar a negociação salarial; e
- ▶ exemplos de mecanismos de divulgação de informação a nível da empresa.

Os *dossiers* destacam igualmente medidas e iniciativas que envolvem os parceiros sociais e que visam colmatar as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Além disso, é apresentada uma análise de cada país com base no quadro institucional da negociação salarial proposto no Capítulo 2. Cada análise capta aspetos como:

- ▶ os níveis de negociação existentes e o nível predominante em que se efetua a negociação salarial;
- ▶ a hierarquia entre os níveis de negociação;
- ▶ a coordenação entre os níveis de negociação;
- ▶ a aplicação de convenções coletivas; e
- ▶ outros aspetos institucionais, como o diálogo social ao nível nacional e a fixação de salários mínimos.

## 1. África do Sul

### 1.1. O quadro institucional da negociação salarial

#### Níveis de negociação

O valor mais recente da OIT para a cobertura da negociação coletiva na África do Sul é de 30 por cento (OIT, s.d.-b).<sup>74</sup>

A Lei das Relações Laborais de 1995 estabeleceu um sistema de “conselhos de negociação” setoriais.<sup>75</sup> As convenções coletivas assinadas no âmbito de um conselho de negociação abrangem os salários e as condições de trabalho no setor abrangido por esse conselho. Os conselhos de negociação também podem resolver litígios laborais - se forem acreditados pela Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem - e comentar as políticas e leis laborais (África do Sul, Governo da África do Sul, s.d.). O âmbito geográfico de um conselho de negociação depende das partes no conselho. Alguns conselhos abrangem uma única cidade; outros podem ser nacionais ou regionais. Por exemplo, existe um único

conselho nacional de negociação para a indústria química, mas seis para a indústria da construção, cada um abrangendo uma região diferente. Nos conselhos nacionais de negociação podem existir diferentes “câmaras” que se ocupam de diferentes subsectores da indústria.

A negociação coletiva de salários entre vários empregadores, fora das estruturas dos conselhos de negociação, existe sob a forma de fóruns multiempregadores, nomeadamente nos setores do ouro e das minas de carvão e na montagem de automóveis. A negociação coletiva pode também ter lugar ao nível da fábrica ou da empresa, envolvendo um empregador. No entanto, a negociação coletiva ocorre sobretudo a nível setorial em conselhos de negociação ou em fóruns multiempregadores (OIT 2022a).

#### Hierarquia entre níveis de negociação

A legislação laboral estabelece que as normas de uma convenção coletiva têm precedência sobre as disposições legais quando a convenção oferece melhores

<sup>74</sup> Inclui tanto o setor privado como o público; a percentagem é para 2019.

<sup>75</sup> Secção 27 da Lei das Relações Laborais n.º 66 de 1995 afirma: “Um ou mais sindicatos registados e uma ou mais organizações de empregadores registadas podem criar um conselho de negociação para um setor e uma área.”



condições. Do mesmo modo um contrato individual de trabalho não pode conter disposições menos favoráveis do que as da convenção coletiva aplicável.<sup>76</sup>

No entanto, existem algumas disposições que preveem isenções de certos aspetos das convenções coletivas dos conselhos de negociação. Existem dois tipos de isenções. Em primeiro lugar, alguns conselhos introduziram uma isenção geral para certas categorias de empresas, nomeadamente microempresas ou novas empresas, tal como definidas pelo conselho. Em segundo lugar, a lei exige que, se um conselho de negociação pretender que as suas convenções sejam objeto de extensão, deve dispor de um procedimento através do qual os empregadores não participantes possam solicitar isenções. Normalmente, os Conselhos estabelecem um procedimento e criam um subcomité para decidir sobre a aplicação da isenção. Tem de haver um organismo independente para ouvir os recursos de isenção apresentados pelas organizações não signatárias, e os critérios a utilizar pelo organismo independente para julgar estes recursos têm de ser publicados na convenção coletiva (Godfrey, Theron e Visser 2007).

## Coordenação entre níveis de negociação

Não existe coordenação institucional entre os diferentes conselhos de negociação na África do Sul. Existem alguns exemplos de negociação com base em padrões de referência, em que os acordos salariais em setores relacionados são pontos de referência noutros contextos de negociação. Por exemplo, os negociadores do conselho de negociação do setor da limpeza tomam nota dos salários acordados no setor público, porque o Governo é um dos principais clientes das empresas de limpeza.

No passado, o Congresso dos Sindicatos da África do Sul (COSATU) realizava conferências de negociação todos os anos ou de dois em dois anos. Esta seria uma fonte de informação para os sindicatos membros e um meio para desenvolver uma estratégia salarial coordenada (Budlender 2009). Os empregadores realizam conferências de negociação ou *workshops* de pré-negociação em alguns fóruns de negociação. A confederação de empregadores BUSA (*Business Unity South*

*Africa*) transmite informações sobre questões de política macroeconómica e social aos seus membros e consolida os contributos dos membros em vários processos de desenvolvimento de políticas.

## Aplicação das convenções coletivas

Uma convenção coletiva é vinculativa para as partes, mas a Lei das Relações Laborais permite que as partes solicitem ao ministro responsável pelo Trabalho que a aplique a todos os empregadores e trabalhadores abrangidos pelo âmbito do conselho de negociação. Esta extensão é publicada no Jornal oficial. No entanto, devem ser cumpridos determinados critérios, o mais importante dos quais é o facto de uma ou outra das partes ser representativa (Hayter e Visser 2018). As convenções coletivas celebradas em conselhos de negociação devem ser objeto de extensão por despacho do ministro responsável pelo Trabalho quando se verificar que mais de 50 por cento dos trabalhadores do setor abrangido pelo conselho de negociação são membros das partes sindicais ou estão ao serviço das partes empregadoras. O ministro pode ainda decidir uma extensão da convenção se determinar que as partes são "suficientemente representativas" e se estiverem reunidas outras condições.<sup>77</sup>

## Outros aspetos institucionais

Na África do Sul, o diálogo social sobre a política de emprego, social e económica tem lugar no *National Economic Development and Labour Council* (NEDLAC), que inclui representantes do Governo, das empresas organizadas e dos trabalhadores organizados em igual número em todas as câmaras e no conselho executivo (NEDLAC 1995, parág. 3.2).

Em 2019, foi introduzido um salário mínimo nacional na África do Sul, após negociações no âmbito do NEDLAC. O salário mínimo nacional é fixado pela Comissão Nacional do Salário Mínimo, que foi criada pela Lei do Salário Mínimo Nacional em 2019. O ministro responsável pelo Trabalho, após consulta do NEDLAC, nomeou o presidente da Comissão e três peritos independentes, aos quais se juntam os membros nomeados pelas empresas

76 Ver: OIT IRLEX, "South Africa – 2019".

77 A Lei das Relações Laborais de 1995 (n.º 66) não define o que é "suficientemente" representativo, mas uma prática comum na África do Sul levou à opinião geral de que 30 por cento de sindicalização numa unidade de negociação seria considerado suficientemente representativo. No entanto, para evitar a exclusão de sindicatos minoritários através da aplicação de um limiar rígido de representatividade, os tribunais do trabalho na África do Sul interpretaram o que é "suficiente" numa base casuística (OIT 2019e).



organizadas, pelo trabalho organizado e pela comunidade organizada (África do Sul, Departamento do Emprego e do Trabalho, s.d.).

Existem também instrumentos adicionais denominadas “decisões setoriais”, que são uma série de termos e condições básicos exigidos pelo governo, incluindo salários mínimos, que se aplicam a todos os trabalhadores e empregadores em setores definidos que empregam os trabalhadores mais vulneráveis ou não organizados (DPRU 2010). As decisões setoriais são feitas com base em recomendações emitidas pela Comissão Nacional do Salário Mínimo após investigação da situação num determinado setor. Atualmente, estão em vigor 12, aplicáveis a uma série de setores, incluindo o trabalho doméstico, os serviços de táxi, as limpezas, o trabalho agrícola e o setor da hotelaria.

O salário mínimo nacional e as decisões setoriais são fixados a nível nacional.

## 1.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

A maioria dos sistemas de pagamento de salários negociados coletivamente baseia-se no tempo de trabalho. Atualmente, são utilizados sistemas de pagamento à hora, diários, semanais e mensais. O pagamento à peça é permitido desde que o pagamento que o trabalhador recebe não possa ser inferior ao salário mínimo estipulado no acordo do conselho de negociação relevante ou ao salário mínimo nacional.

### Estrutura salarial

O fator mais importante na estrutura salarial, tanto nas convenções dos conselhos de negociação (e nas decisões setoriais) como nos acordos ao nível da empresa, é a categoria profissional ou o escalão salarial. A antiguidade não é geralmente reconhecida nas convenções dos conselhos de negociação, mas muitas vezes é reconhecida pela direção da empresa através de aumentos salariais para além do salário mínimo. O mesmo se aplicaria aos trabalhadores com um nível de desempenho superior.

Independentemente do facto de a negociação salarial ter lugar num conselho ou numa empresa, o resultado é normalmente um aumento percentual ou pecuniário aplicável a todas os níveis salariais.

## Composição salarial

Na maioria das situações, na África do Sul, a remuneração é composta pelo salário base mais o pagamento de horas extraordinárias (quando aplicável). No entanto, os subsídios podem complementar o salário base. Nos casos em que existam, estes incluem:

- ▶ subsídios fixos (tais como transporte, alojamento, subsídio por anos de serviço); e
- ▶ subsídios para condições de trabalho específicas (por exemplo, trabalho noturno, trabalho por turnos “disponível/de prevenção” (*on call*)).

Outras prestações, como as contribuições para a caixa de previdência, também podem ser incluídas em convenções coletivas, embora sejam menos comuns. A remuneração relacionada com o desempenho é rara, embora exista um sistema de comissões no setor das pescas e um quadro para sistemas de incentivos à produtividade no setor do fabrico de vestuário.

## 1.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

### Informações utilizadas na negociação salarial

O Índice de Preços no Consumidor (IPC), sob a forma de valores mensais publicados pela *Statistics South Africa*, é o indicador mais importante utilizado nas negociações salariais. Um inquérito aos níveis salariais efetivos numa amostra de convenções coletivas e decisões setoriais mostra que a maioria dos aumentos salariais em todos os setores se situa numa faixa de variação entre 1 por cento e 2 por cento acima da taxa de inflação (LRS 2019).

Os acordos recentemente alcançados noutros grupos de negociação relevantes e os dados sobre o estado geral da economia são também tidos em conta na tomada de decisões sobre salários. Alguns setores utilizam tipos específicos de informações e evidência para apoiar as suas negociações salariais.

### Divulgação de informações a nível da empresa

A Lei das Relações Laborais da África do Sul inclui uma disposição relativa à divulgação de informações para efeitos de negociação coletiva. A Secção 16 prevê que um empregador tem o dever de divulgar toda a

informação relevante a um representante sindical que lhe permita participar efetivamente na negociação. O empregador não é obrigado a divulgar informações nos casos em que:

- ▶ a informação é legalmente privilegiada;
- ▶ a sua divulgação constituiria uma violação da lei ou de uma ordem judicial;
- ▶ é confidencial e a sua divulgação causaria danos substanciais a um empregador ou trabalhador; ou
- ▶ são informações pessoais privadas relativas a um trabalhador.

Em caso de litígio relativo à divulgação de informações, este pode ser levado à Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem para conciliação, seguida, se necessário, de arbitragem.

Tal como acontece com os conselhos de negociação e os fóruns de negociação a nível setorial, as negociações nas grandes empresas são normalmente precedidas de reuniões ou *workshops* em que há partilha de informação entre a administração e os sindicatos. Nestes seminários, as duas partes apresentam os seus dados e respondem a perguntas e questões. Em alguns casos, podem ser convidados especialistas e mediadores independentes para dar uma visão geral da situação da economia, com especial incidência no setor em que se situa o acordo de negociação.

## Outros critérios utilizados na negociação salarial

No contexto específico da África do Sul, uma questão fundamental tem sido a resolução do “fosso salarial associado ao *apartheid*” [*apartheid wage gap*], ou seja, o fosso entre os níveis salariais das profissões de supervisão e qualificadas (maioritariamente desempenhadas por trabalhadores brancos) e os das profissões semi-qualificadas, operacionais e não qualificadas (maioritariamente desempenhadas por trabalhadores negros). Esta é uma das razões pelas quais os aumentos generalizados têm sido muito apreciados, uma vez que um aumento generalizado de um montante monetário se traduz automaticamente num aumento percentual mais

elevado para os que estão em escalões salariais mais baixos e, por conseguinte, contribui para colmatar as disparidades salariais. No entanto nos últimos anos em alguns casos, os aumentos foram dados sob a forma de um aumento percentual ou de um aumento fixo, sendo considerado o valor que fosse mais elevado. Isto significa, em geral, que quem está nos escalões salariais inferiores recebe o aumento fixo e quem está nos escalões salariais superiores recebe o aumento percentual - uma situação que tem um impacto limitado na redução das disparidades salariais entre escalões (Burger, Jafta e von Fintel 2016; Godfrey et al. 2010).

## 1.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa da África do Sul está estimada em 47 por cento (OIT 2022c).

Existem alguns exemplos de medidas que foram tomadas no âmbito da negociação coletiva para combater a desigualdade de género. Por exemplo, embora não seja exigido por lei que os empregadores paguem às trabalhadoras durante os quatro meses de licença de maternidade, um relatório publicado em 2019 concluiu que as convenções coletivas previam uma mediana de quatro meses de licença de maternidade remunerada bem como uma mediana de 45 por cento do salário base (LRS 2019). O mesmo relatório refere que muitas convenções coletivas contêm linguagem sobre a violência no local de trabalho.

De acordo com outro estudo (Bassier 2021), o facto de os salários fixados nos conselhos de negociação se situarem na parte média-alta da distribuição salarial está associado ao facto de haver menos mulheres trabalhadoras nas empresas que fazem parte desses conselhos, o que explica mais de um terço da diferença salarial global entre homens e mulheres nos salários dos setores da economia formal.<sup>78</sup>

A Lei sobre a Igualdade no Emprego prevê mecanismos para combater todos os tipos de discriminação em razão do sexo.

<sup>78</sup> Bassier (2021) observa que as empresas na África do Sul que fazem parte de conselhos de negociação têm uma proporção mais baixa de mulheres trabalhadoras (30 por cento) do que as empresas que não fazem parte desses conselhos (50 por cento).

## 2. Bélgica<sup>79</sup>

### 2.1. O quadro institucional da negociação salarial

#### Níveis de negociação

De acordo com as estatísticas da OIT, a cobertura da negociação coletiva na Bélgica é das mais elevadas do mundo, com 96 por cento (OIT, s.d.-b).<sup>80</sup> A negociação coletiva tem lugar a três níveis interligados:

- iv. o nível nacional interprofissional (primeiro nível de negociação coletiva);
- v. o nível setorial, organizado em comissões paritárias ou subcomissões (segundo nível de negociação coletiva); e
- vi. o nível da empresa (terceiro nível de negociação coletiva).

As comissões paritárias e as subcomissões de segundo nível são compostas por um número igual de representantes das organizações de empregadores e de representantes das organizações de trabalhadores.<sup>81</sup> São criadas para todos os ramos de atividade com o objetivo de reunir empresas com atividades semelhantes sob a mesma regulamentação adaptada às condições de trabalho. As subcomissões paritárias são subdivisões das comissões paritárias criadas para um território ou setor de atividade específico. As comissões paritárias e as subcomissões têm por missão celebrar convenções coletivas, prevenir ou resolver conflitos sociais e aconselhar o governo, o

Conselho Nacional do Trabalho ou o Conselho Económico Central (Bélgica, *FPS Employment*, s.d.-b).

#### Hierarquia entre níveis de negociação

Através do princípio do tratamento mais favorável, as convenções coletivas celebradas a um nível de negociação inferior não podem derrogar as disposições de uma convenção coletiva celebrada a um nível superior.

A derrogação a nível da empresa de um acordo coletivo a nível setorial só é possível se o acordo setorial o permitir explicitamente.<sup>82</sup> O pequeno número de acordos setoriais que permitem derrogações também especifica as condições em que estas são permitidas.

#### Coordenação entre níveis de negociação

A negociação salarial na Bélgica é bastante coordenada e baseia-se em: um equilíbrio entre um mecanismo de indexação que adapta os salários e as prestações sociais ao custo de vida; um limite máximo para o crescimento global dos salários (a "norma salarial" - explicada imediatamente a seguir); e a negociação a nível setorial. Os estudos revelaram que a dispersão salarial na Bélgica é baixa numa perspetiva internacional (Saks 2021, 107).

De dois em dois anos, no outono, antes do início das negociações do acordo interprofissional, o Conselho

79 Em 2019, a Confederação dos Sindicatos Cristãos (CSC), a Federação Geral do Trabalho da Bélgica (FGTB) e a Confederação Geral dos Sindicatos Liberais da Bélgica (CGSLB) apresentaram observações sobre a Lei de 26 de julho de 1996 relativa à promoção do emprego e à manutenção preventiva da competitividade, com a redação que lhe foi dada pela Lei de 19 de março de 2017, ao Comité de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) da OIT. As organizações sindicais indicaram que as disposições da lei resultaram na fixação de uma faixa salarial máxima que limitou severamente as possibilidades de negociação coletiva e não permitiu realmente aumentos salariais, não só a nível nacional, mas também a nível setorial e empresarial. Na sequência disso, o CEACR fez um pedido direto ao Governo belga para "fornecer informações detalhadas sobre o efeito dado às disposições da Lei de 26 de julho de 1996, com a redação que lhe foi dada pela Lei de 19 de março de 2017, para que possa avaliar os seus efeitos sobre a possibilidade de negociar salários a qualquer nível" (CEACR, *Direct Request – Convention No. 98 – Belgium*, 2021). Em 2021, a CSC, a FGTB e a CGSLB apresentaram outra reclamação à OIT, alegando que a Lei de 26 de julho de 1996, com a redação que lhe foi dada pela Lei de 19 de março de 2017, limita drasticamente a possibilidade de os parceiros sociais negociarem livremente aumentos salariais para o setor privado (*Processo n.º 3415 (Bélgica)* - Data da reclamação: 6 de dezembro de 2021). Para mais informações, consultar OIT, *400th Report of the Committee on Freedom of Association*, GB.346/INS/15 (2022).

80 Inclui tanto o setor privado como o público; valor para 2019.

81 Os membros das comissões paritárias (*commissions paritaires*) são designados por lei e a presidência cabe a um mediador oficial do Ministério responsável pelo Trabalho. Em janeiro de 2021, havia um total de 100 comissões paritárias e 64 subcomissões paritárias (Bélgica, *FPS Employment*, s.d.-b).

82 Ver: OIT IRLX, "Belgium – 2019".

Central da Economia (CCE) estabelece num relatório técnico a margem máxima disponível para o crescimento dos salários em termos nominais. Com base nesse relatório técnico, os parceiros sociais são convidados a estabelecer uma “norma salarial” que defina o limite máximo para o crescimento dos salários nos dois anos seguintes.<sup>83</sup> Se chegarem a acordo sobre a norma salarial, este limite máximo é estabelecido numa convenção coletiva interprofissional nacional celebrada no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho (CNT), que é tornada obrigatória por decreto real. Na ausência de um acordo entre os parceiros sociais, o governo fixa a margem máxima disponível para o crescimento do salário médio.

Uma vez fixado, esse limite máximo é retomado na negociação coletiva a nível setorial, organizada nas comissões paritárias. Todos os trabalhadores e as empresas onde trabalham são abrangidos por uma comissão paritária que decide sobre questões como os níveis salariais, os regimes de classificação profissional, os modos de organização do tempo de trabalho, a formação, etc. As comissões negociam aumentos salariais em cada setor respetivo que podem ser iguais ou inferiores ao limite máximo definido a nível interprofissional nacional.

A negociação a nível das empresas ocorre como complemento da negociação a nível setorial, sendo possíveis alguns ajustes. Em alguns setores e empresas, podem existir benefícios salariais adicionais ao nível da empresa, incluindo bónus não recorrentes relacionados com o desempenho quando foi acordado um objetivo pré-determinado, normalmente num acordo coletivo ao nível da empresa (Eurofound 2009b; Eurofound 2019a; Eurofound, s.d.-c).

## Aplicação das convenções coletivas

A extensão das convenções coletivas celebradas a nível nacional é quase automática, o que, no caso das convenções coletivas intersectoriais, significa que se tornam aplicáveis a todo o setor privado. É também

prática comum tornar as convenções coletivas setoriais juridicamente vinculativas e extensivas a todos os empregadores - e respetiva mão de obra - abrangidos pela comissão paritária ou subcomissão relevante.

## Outros aspetos institucionais

O CCE foi criado em 1948 e é composto por um número igual de representantes nomeados pelas organizações de trabalhadores e de empregadores, bem como por um pequeno grupo de especialistas independentes. O papel do CCE (s.d.) é “[c]riar um consenso entre as organizações de parceiros sociais que representam o mundo do trabalho e das empresas sobre o funcionamento da economia e as questões socioeconómicas, bem como sobre os objetivos e os grandes princípios de políticas, com vista a orientar a política social e económica no sentido que os parceiros sociais consideram desejável”.

O Conselho Nacional do Trabalho (CNT) foi criado pela Lei Orgânica do Conselho Nacional do Trabalho, de 29 de maio de 1952<sup>84</sup>. Trata-se de um organismo paritário nacional e interprofissional que pode celebrar convenções coletivas a nível interprofissional. É igualmente competente em matéria social, mas apenas a título consultivo. Nesta última função, o CNT envia ao governo ou ao Parlamento - por iniciativa própria ou a pedido destas autoridades - pareceres ou propostas relativas a problemas gerais de carácter social que interessam aos empregadores e aos trabalhadores. Desde 1968, o CNT tem também a possibilidade de celebrar convenções coletivas a nível nacional e interprofissional. Estas convenções são geralmente tornadas vinculativas por decreto real.

Na Bélgica, os salários mínimos não são determinados por lei, mas sim por convenções coletivas celebradas no âmbito das comissões paritárias setoriais. O rendimento mínimo mensal médio garantido<sup>85</sup> fixado numa convenção coletiva interprofissional nacional assinada entre as organizações de empregadores e de trabalhadores representadas no CNT constitui o limite inferior absoluto

83 A “norma salarial” baseia-se na *Lei de 26 de julho de 1996 sobre a Promoção do Emprego e a Manutenção Preventiva da Competitividade (texto em francês)*. Ver também *Bélgica, FPS Employment, “Norme Salariale”*. Na ausência de acordo a nível interprofissional nacional sobre a margem máxima de crescimento salarial, o Governo pode determiná-la. Em 2021, na ausência de um acordo interprofissional entre os parceiros sociais, o Governo fixou a margem máxima disponível para o crescimento do salário médio para o período 2021-22 por *decreto real* confirmando a proposta do relatório técnico do Conselho Central da Economia (CCE).

84 *Loi organique du Conseil national du Travail du 29 Mai 1952*.

85 Rendimento Mínimo Mensal Garantido (*Revenu minimum mensuel moyen garanti*, RMMMGM). O RMMMGM não é exatamente equivalente a um salário mínimo mensal, uma vez que inclui determinados montantes pagos durante o ano (Bélgica, FPS Employment, s.d.-c).



da remuneração.<sup>86</sup> Os salários mínimos acordados nas convenções coletivas setoriais são geralmente mais elevados do que o rendimento mínimo mensal médio garantido.

## 2.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

O salário belga é calculado quase exclusivamente com base no tempo de trabalho. Em geral, os salários são pagos mensalmente, com base numa semana de trabalho de 38 horas (numa base anual) (Bélgica, FPS Employment, s.d.-d). Existe pagamento por peça, mas quando é utilizado, os empregadores têm de pagar, pelo menos, o salário mínimo correspondente.

### Estrutura salarial

As convenções coletivas setoriais especificam geralmente uma tabela salarial mínima para cada categoria profissional. Os sistemas de avaliação e classificação de funções são definidos em comissões paritárias ou sub-comissões através de convenções coletivas setoriais e aplicadas no respetivo setor. Para além das qualificações e competências relevantes para a profissão, o nível de remuneração é determinado pela experiência ou pelos anos ao serviço do empregador (Saks 2021).

### Composição salarial

Os suplementos ao salário base previstos nas convenções coletivas na Bélgica dividem-se essencialmente em seis categorias:

- i. subsídios fixos (como férias, bónus de fim de ano, subsídio de antiguidade);
- ii. subsídios para condições de trabalho específicas (como trabalho por turnos/noite/fins de semana e feriados);
- iii. outras prestações, como um seguro de saúde/pensão complementar;
- iv. prestações em espécie (tais como vales de refeição, *cheques ecológicos*,<sup>87</sup> vales de oferta/desporto/cultura);
- v. prémio relacionado com o desempenho (como bónus não recorrente); e
- vi. regimes de participação nos lucros (Bélgica, FPS Employment, s.d.-f).

O pagamento de prémios não recorrentes relacionados com o desempenho é regulado por uma convenção coletiva interprofissional nacional.<sup>89</sup> Estes bónus dizem respeito ao desempenho coletivo de uma empresa, de um grupo de empresas ou de um grupo bem definido de trabalhadores e dependem da realização de objetivos claros, transparentes, mensuráveis e verificáveis, fixados num acordo coletivo de empresa ou num ato de adesão aprovado pela comissão paritária setorial (Bélgica, FPS Employment, s.d.-g).

86 *Convention collective de travail n° 43/16 du 9 mars 2022 modifiant la convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 relative à la garantie d'un revenu minimum mensuel moyen.*

87 Os cheques ecológicos foram criados pela convenção coletiva de trabalho (CCT) n.º 98 (Convention Collective de travail (CCT) n.º 98), celebrado no âmbito do Conselho Nacional do Trabalho em 20 de fevereiro de 2009. Esta convenção coletiva foi modificada pela primeira vez em dezembro de 2010 (CCT n.º 98bis) e, posteriormente, em 24 de março de 2015 (CCT n.º 98ter), 26 de janeiro de 2016 (CCT n.º 98quater), 23 de maio de 2017 (CCT n.º 98quinquies), 16 de julho de 2019 (CCT n.º 98/6), 3 de março de 2021 (CCT n.º 98/7), 13 de julho de 2021 (CCT n.º 98/8) e, finalmente, em dezembro de 2021 (CCT n.º 98/9) (Bélgica, FPS Employment, s.d.-e).

88 Os cheques ecológicos destinam-se à aquisição de produtos e serviços de carácter ecológico. A lista de produtos e serviços que podem ser adquiridos é anexada à convenção coletiva de trabalho n.º 98 (Convention Collective de travail n.º 98), que prevê a avaliação periódica desta lista. No último trimestre de 2021, a lista incluía quatro categorias de produtos e serviços: i) produtos e serviços ecológicos; ii) mobilidade e lazer sustentáveis; iii) reutilização, reciclagem e prevenção de resíduos; e iv) produtos agrícolas e hortícolas vendidos pelos agricultores diretamente aos consumidores ("circuito judicial") (Bélgica, FPS Employment, s.d.-e).

89 Convenção coletiva n.º 90 de 20 de dezembro de 2007 relativa a benefícios não recorrentes relacionados com o desempenho.

## 2.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

### Informações utilizadas na negociação salarial

Na Bélgica, é o CCE que estima de dois em dois anos a margem máxima disponível para o crescimento dos salários através da negociação coletiva. A análise efetuada pelo Secretariado do CCE consta de um relatório técnico que fixa esse limite máximo com base num conjunto de critérios decorrentes de uma lógica de coordenação moderadora dos salários. Estes critérios dizem respeito ao desempenho global e à competitividade internacional da economia belga, bem como às tendências económicas e do mercado de trabalho nas economias vizinhas.<sup>90</sup> Com base no relatório técnico, os parceiros sociais são convidados a definir a margem máxima para a evolução dos salários no âmbito de uma convenção interprofissional nacional.

A Bélgica dispõe igualmente de um sistema de indexação para a fixação dos salários, que se baseia na inflação e se destina a compensar a evolução do custo de vida, a fim de evitar perdas de poder de compra devidas à inflação. Esta indexação é considerada em quase todas as convenções coletivas setoriais. Consoante o setor, podem existir diferentes abordagens relativamente à ligação dos salários à inflação. Por exemplo, algumas comissões paritárias setoriais definem um determinado limiar de inflação, a partir do qual os salários são atualizados. Outros setores definem antes o momento em que o ajuste salarial será feito para refletir as variações da inflação, que pode ser mensal, trimestral ou (por vezes) anual. A forma como estes ajustes se refletem nos salários varia consoante os setores, uma vez que, por vezes, apenas o salário mínimo setorial é ajustado e, outras vezes, toda a tabela salarial é atualizada. O ajustamento dos salários à inflação também considera o índice

de saúde corrigido,<sup>91</sup> que é um indicador de inflação baseado numa medida média do Índice de Preços no Consumidor (IPC), excluindo o preço do álcool, tabaco, gasolina e gasóleo.

O Serviço Federal do Trabalho disponibiliza uma base de dados na Internet sobre as tabelas salariais mínimas acordadas coletivamente e em vigor em cada (sub)comissão paritária, que está aberta à consulta pública. A base de dados recolhe dados sobre os salários desde 2008 e é atualizada de acordo com o previsto nas convenções coletivas.<sup>92</sup>

### Divulgação de informações a nível da empresa

Na Bélgica, a divulgação de informações económicas e financeiras aos trabalhadores a nível da empresa - seja para efeitos de negociação ou de consulta - é regida por:

- ▶ convenções coletivas nacionais;<sup>93</sup>
- ▶ convenções coletivas nacionais específicas de aplicação do direito da UE;<sup>94</sup> e
- ▶ um regulamento governamental (decreto real) de 1973.<sup>95</sup>

Estes instrumentos foram alterados e atualizados em várias ocasiões e fornecem pormenores sobre os tipos de informação de base, anual, periódica e ocasional que devem ser fornecidos aos trabalhadores. A título de exemplo, a informação "básica" inclui, por exemplo:

- ▶ o estatuto da empresa;
- ▶ a posição competitiva da empresa no mercado;
- ▶ produção e produtividade;
- ▶ a estrutura financeira da empresa;
- ▶ o orçamento e o cálculo do preço de custo;

90 Alemanha, França e Países Baixos.

91 O "índice de saúde" na Bélgica é obtido subtraindo certos produtos do cabaz do índice de preços no consumidor, incluindo as bebidas alcoólicas, o tabaco e os combustíveis (exceto o GPL), sendo que os aumentos de preços destes produtos não se refletem em salários mais elevados. O índice de saúde corrigido é equivalente à média aritmética dos índices de saúde dos últimos quatro meses multiplicada por um fator de 0,98. (Bélgica, Statbel, s.d.).

92 Os salários apresentados são os dados do salário mínimo e não os salários reais aplicados nas empresas. Para além das tabelas salariais mínimas, estão igualmente disponíveis documentos que definem os poderes da comissão, o horário de trabalho, a classificação das funções, as condições de antiguidade, os prémios e os subsídios (Bélgica, FPS Employment, s.d.-h).

93 Para mais informações, consultar: *Bélgica, CNT, "Conseils d'entreprise et comités de prevention"*.

94 Para mais informações, consultar: *Bélgica, CNT, "Implication des travailleurs – transposition de directives européennes"*.

95 *Arrêté royal portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprises, 27 Novembre 1973*.

- ▶ custos de pessoal;
- ▶ o programa e as perspetivas gerais da empresa; e
- ▶ auxílios públicos concedidos à empresa.

## Outros critérios utilizados na negociação salarial

Para além dos indicadores e informações acima referidos que são utilizados para apoiar a negociação salarial, os objetivos de interesse comum que devem ser considerados nas negociações de nível inferior são identificados como parte da negociação coletiva a nível nacional, que tem lugar no CNT. Por exemplo, a convenção coletiva interprofissional nacional de 2017-18 estabelece uma intenção conjunta de abordar vários “desafios societais” (*défis sociétaux*), incluindo o *burnout* (esgotamento), o equilíbrio entre a vida profissional e familiar e o emprego jovem.

## 2.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa da Bélgica está estimada em 50 por cento (OIT 2022c).<sup>96</sup>

Os parceiros sociais negociam medidas para combater a desigualdade de tratamento entre homens e mulheres no mercado de trabalho, tanto a nível interprofissional nacional como a nível setorial, em comissões paritárias (Marx e Van Cant 2018). A maioria das comissões paritárias incluiu uma cláusula de não discriminação das mulheres nas suas convenções coletivas setoriais. As medidas específicas incluem sistemas de avaliação e

classificação de empregos sem enviesamento de género, definidos pelas comissões paritárias.

As convenções coletivas a nível das empresas incluem normalmente esquemas de classificação e avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género. As empresas apresentam um relatório ao comité de empresa com dados sobre os salários desagregados por sexo, e as empresas de maior dimensão (com mais de 50 trabalhadores e trabalhadoras) podem desenvolver um plano de ação com vista à aplicação de uma estrutura salarial sem enviesamento de género (Bélgica, *FPS Employment*, s.d.-i).

O projeto “Equal Value”, introduzido em 2006, estabeleceu sistemas de avaliação dos postos de trabalho analíticos e sem enviesamento de género, apoiados por orientações do Instituto para a Igualdade entre Mulheres e Homens, que também proporcionou formação a organizações de empregadores e de trabalhadores. Foi elaborada uma lista de verificação para identificar a discriminação em função do sexo nos sistemas de classificação profissional, bem como os fatores que garantem uma classificação profissional sem enviesamento de género (*Centre for Research in Employment and Work* 2021). Além disso, o Instituto para a Igualdade entre Mulheres e Homens publica um relatório anual sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres, que é utilizado pelos parceiros sociais.<sup>97</sup>

A legislação belga aplica o princípio de “salário igual para trabalho igual” e a discriminação entre homens e mulheres é um tema da agenda das negociações coletivas a nível nacional interprofissional, setorial e empresarial. O relatório técnico do CCE que estabelece a margem máxima disponível para o crescimento salarial inclui dados sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres, que são utilizados pelos parceiros sociais durante a negociação salarial a nível setorial.

96 A taxa de participação da mão de obra é a força de trabalho em percentagem da população em idade ativa. A população ativa é a soma de todas as pessoas em idade ativa que estão empregadas e das que estão em situação de desemprego.

97 L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique. A edição de 2021 do relatório está disponível (em francês) em: [https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136\\_-\\_rapport\\_ecart\\_salarial\\_2021\\_0.pdf](https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_rapport_ecart_salarial_2021_0.pdf).

## 3. Chile

### 3.1. O quadro institucional da negociação salarial

#### Níveis de negociação

De acordo com as estatísticas da OIT, a cobertura da negociação coletiva é de cerca de 21 por cento no Chile (OIT, s.d.-b).<sup>98</sup>

A legislação chilena estabelece um procedimento regulamentado para a negociação coletiva ao nível da empresa,<sup>99</sup> o que significa que a negociação coletiva ocorre quase exclusivamente a esse nível e de forma fragmentada e descentralizada. Tal como acontece com outros sistemas de negociação baseados na empresa, os trabalhadores das grandes empresas têm uma probabilidade significativamente maior de estarem sindicalizados e abrangidos pela negociação coletiva.

Embora não existam impedimentos à negociação entre vários empregadores, esta situação ocorre muito raramente e de forma excecional.

#### Hierarquia entre níveis de negociação

As convenções coletivas só prevalecem sobre a legislação se forem mais favoráveis para o trabalhador.<sup>100</sup>

Os contratos individuais de trabalho não podem ser menos favoráveis do que as convenções coletivas aplicáveis.<sup>101</sup>

Não está prevista a derrogação de acordos de nível superior a níveis de negociação inferiores.

#### Coordenação entre níveis de negociação

Não existe uma coordenação institucional da negociação salarial no Chile. Existe uma certa negociação com base

em padrões de referência, na medida em que os acordos nacionais do setor público são utilizados como pontos de referência por certas organizações de trabalhadores do setor privado. Algumas organizações de trabalhadores remetem igualmente para os acordos já celebrados por outras organizações de trabalhadores em setores semelhantes, nomeadamente quando estes implicam um aumento real dos salários.

#### Aplicação das convenções coletivas

Os termos e condições negociados coletivamente aplicam-se apenas aos trabalhadores que sejam membros do sindicato no momento da assinatura do acordo. No entanto, os sindicatos e os empregadores podem acordar em aplicar estas condições, total ou parcialmente, a qualquer trabalhador que possa aderir ao sindicato no futuro ou a todos os trabalhadores, mesmo que não estejam filiados no sindicato signatário. Neste último caso, os membros não sindicalizados têm que proceder ao pagamento da totalidade ou de uma percentagem das quotas sindicais, tal como definido no acordo.<sup>102</sup>

A legislação chilena permite a coexistência de vários sindicatos dentro da mesma empresa, que negociarão as suas próprias convenções coletivas em momentos e condições diferentes. Neste caso, os sindicatos normalmente negociam separadamente em nome apenas dos seus próprios membros.

Não está prevista a extensão das convenções coletivas para além do(s) empregador(es) diretamente interessado(s).

#### Outros aspetos institucionais

Em 2017, foi criada uma instituição nacional tripartida de diálogo social, denominada Conselho Superior do Trabalho (*Consejo Superior Laboral*). Trata-se de um órgão

<sup>98</sup> Inclui apenas o setor privado; a percentagem indicada é relativa a 2018.

<sup>99</sup> O n.º 16 do Artigo 19.º da Constituição estabelece o seguinte "A negociação coletiva com a empresa onde trabalham é um direito dos trabalhadores, exceto nos casos em que a lei expressamente não permite a negociação."

<sup>100</sup> *Código del Trabajo*, artigo 5.º.

<sup>101</sup> *Código del Trabajo*, artigo 311.º.

<sup>102</sup> *Código del Trabajo*, artigo 322.º.



consultivo composto por três representantes dos empregadores, dos trabalhadores e do governo. O Conselho tem um vasto mandato que abrange todos os aspetos do mercado de trabalho e da política de relações laborais. Pode atuar por sua própria iniciativa ou responder a pedidos de parecer do governo.

O salário mínimo nacional<sup>103</sup> no Chile é fixado pelo Parlamento sob recomendação do governo. A recomendação do governo é feita após consulta dos parceiros sociais e consideração de uma série de indicadores macroeconómicos, incluindo a inflação acumulada ou projetada, o crescimento do PIB e os índices de produtividade.

## 3.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

Os salários no Chile são geralmente pagos com base no tempo de trabalho. O pagamento à peça é permitido, mas apenas como complemento de um salário base, durante um determinado período e sujeito ao salário mínimo legal.

### Estrutura salarial

De acordo com o Código do Trabalho, a negociação coletiva não deve limitar o direito dos gestores de “organizar, dirigir e administrar” as suas empresas.<sup>104</sup> O mesmo artigo do Código do Trabalho reconhece que a fixação da remuneração é um tema fundamental da negociação coletiva. O resultado das tentativas dos parceiros sociais de manterem o seu equilíbrio neste contexto é que o âmbito da negociação salarial incide sobre os aumentos salariais e não sobre as tabelas salariais, a classificação profissional ou a remuneração variável e os critérios subjacentes.

Dos 18 acordos coletivos chilenos analisados, 17 preveem um ajuste regular dos níveis salariais em função da inflação. Em três casos, este ajuste devia ser efetuado numa base anual; em dez, numa base semestral;

e noutros três, numa base trimestral. Um acordo especifica que os salários serão ajustados se a inflação exceder um determinado intervalo. O único acordo coletivo que não inclui a indexação dos preços é indexado ao salário mínimo nacional.

As tabelas salariais são, na sua maioria, determinadas pela direção da empresa e dependem normalmente do posto de trabalho, da responsabilidade e dos anos de serviço (antiguidade), entre outros critérios.

## Composição salarial

Os salários no Chile são geralmente compostos por:

- ▶ o salário base, ao qual é por vezes acrescentada uma componente variável (principalmente comissões de vendas individuais ou coletivas);
- ▶ pagamento de horas extraordinárias (quando aplicável); e
- ▶ bônus e subsídios.

Os subsídios que podem ser incluídos nos acordos coletivos são:

- ▶ subsídios fixos - tais como subsídios de transporte, de alimentação e de educação dos filhos, bem como prémios de assiduidade, pontualidade ou férias;
- ▶ subsídios para condições de trabalho específicas - tais como o trabalho noturno, o trabalho prestado fora do horário normal e o trabalho em zonas remotas ou em condições difíceis, incluindo mau tempo (este último subsídio é particularmente comum nos setores mineiro e portuário); e

As prestações em espécie - como uma cantina, vestuário de trabalho, vales para datas especiais e transporte - também podem ser incluídas nas convenções coletivas.

Existe ainda o “bônus de fim de negociação” (*bono de término de negociación*), que tem sido alargado como prática para desbloquear as negociações entre as partes (principalmente nas grandes empresas), dada a dificuldade de chegar a acordos sobre remunerações permanentes. Trata-se de um pagamento de montante

<sup>103</sup> Rendimiento Mínimo Mensal (*Ingreso Mínimo Mensual*, IMM)

<sup>104</sup> *Código del Trabajo*, artigo 306.º.

fixo aos membros do sindicato efetuado no final do processo de negociação.

O pagamento de horas extraordinárias para além do estipulado na lei é por vezes negociado entre as partes.

### 3.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

#### Informações utilizadas na negociação salarial

Os dados macroeconómicos mais relevantes utilizados nas convenções coletivas são a taxa de inflação mensal do Instituto Nacional de Estatística (o Índice de Preços no Consumidor, ou IPC), de acordo com a qual os salários e prestações são reajustados com base na periodicidade acordada pelas partes.

O salário mínimo nacional é também uma referência na negociação salarial, tendo um “efeito farol”, especialmente na evolução dos salários mais baixos.

Os salários acordados por outras organizações de trabalhadores no setor privado, bem como os salários acordados no setor público, também são considerados pelas partes negociadoras.

#### Divulgação de informações a nível da empresa

A Lei chilena 20.940 de 2016, relativa à Modernização do Sistema de Relações Laborais, criou o “direito à informação” para as organizações de trabalhadores.<sup>105</sup> Este direito é composto por duas partes: (i) o direito de receber “informações periódicas” da empresa; e (ii) o direito de receber “informações específicas para a negociação coletiva”.



<sup>105</sup> Este direito é regulado pelos artigos 315.º a 319.º do Código do Trabalho. Para mais desenvolvimentos, consultar o Despacho 5935/96 de 2016 da Direção-Geral do Trabalho.

A “informação periódica” da primeira parte abrange o balanço, a demonstração de resultados e as demonstrações financeiras auditadas, bem como a informação pública que a empresa deve disponibilizar ao regulador e supervisor financeiro chileno. As pequenas empresas devem fornecer informação sobre as suas receitas e despesas relativas ao período de tributação sempre que apresentarem a sua declaração anual de rendimentos. Para além disso, a lei prevê que os sindicatos das empresas possam, uma vez em cada ano civil, solicitar às grandes empresas informação sobre a remuneração dos seus cargos executivos. No caso de empresas de média dimensão, as organizações de trabalhadores podem fazer este pedido apenas a título de informação prévia à negociação.

No que diz respeito à “informação específica para a negociação coletiva”, a empresa deve fornecer às organizações de trabalhadores a folha de pagamentos, o valor atualizado das prestações do contrato coletivo em vigor, os custos globais do trabalho da empresa nos últimos dois anos e informação que afete a futura política de investimentos da empresa. Se a empresa se recusar a fornecer estas informações, a organização dos trabalhadores pode seguir um breve procedimento administrativo e/ou judicial. A organização dos trabalhadores tem um dever de reserva relativamente às informações que recebe da empresa.

A lei também criou o Fundo para a Formação Sindical e Relações Laborais Colaborativas,<sup>106</sup> que foi estabelecido com vários objetivos, incluindo o desenvolvimento da capacidade dos líderes sindicais para utilizar e analisar a informação acima referida através da formação.

## Outros critérios utilizados na negociação salarial

Como explicado abaixo, uma reforma da legislação laboral que entrou em vigor em 2017 incluiu a igualdade de género como um dos temas a serem abrangidos pela negociação coletiva através de medidas específicas.

## 3.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa do Chile está estimada em 46 por cento (OIT 2022c).

As cláusulas específicas sobre género nos acordos coletivos não eram comuns nos acordos coletivos do Chile analisadas para a presente análise. Quando existem, são geralmente de carácter declarativo. A título de exemplo, um acordo coletivo de empresa no setor mineiro inclui um pagamento compensatório para uma creche que é superior ao montante regulamentado pela Direção-Geral do Trabalho. Um outro acordo coletivo de empresa do mesmo setor estabelece uma modalidade especial para o cumprimento de horários de trabalho adaptados no caso de trabalhadoras que utilizem a licença para amamentar a criança com menos de 2 anos de idade.

A reforma da legislação laboral que entrou em vigor em 2017<sup>107</sup> incluiu o alargamento do âmbito da negociação coletiva para fazer face às desigualdades salariais, incluindo a conciliação do trabalho com as responsabilidades familiares, o exercício da corresponsabilidade parental, planos de igualdade de oportunidades e de igualdade de género na empresa, ações positivas para corrigir situações de desigualdade, formação e reconversão produtiva, serviços de assistência social e mecanismos de resolução de litígios, entre outros (Marzi 2016). A lei também criou uma nova obrigação para as organizações de trabalhadores de assegurar que pelo menos 33 por cento dos comités executivos sejam compostos por mulheres e de incluir pelo menos uma mulher nas equipas de negociação.<sup>108</sup> Além disso, a Lei n.º 20.348, relativa ao direito à igualdade de remuneração, estabelece que o empregador deve respeitar o princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres que efetuem o mesmo trabalho.<sup>109</sup>

As novas disposições sobre a divulgação de informação a nível das empresas (ver secção anterior) - incluindo sobre remuneração - podem permitir a identificação de discriminação salarial.

106 *Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas*.

107 Lei 20.940 de 2016, relativa à Modernização do Sistema de Relações Laborais, artigo 306.º (novo segundo parágrafo).

108 N.º 3 do Artigo 231.º, Artigo 272.º, n.º 4 do Artigo 278.º e n.º 3-4 do Artigo 330.º do Código do Trabalho. Além disso, *Ord. N.º 1306/31 de 2017 da Direção do Trabalho* (em espanhol).

109 *Ley no. 20.348 resguarda el derecho a la igualdad en las remuneraciones, 2009*.

## 4. Índia<sup>110</sup>

### 4.1. O quadro institucional da negociação salarial

#### Níveis de negociação

De acordo com as estatísticas da OIT, a taxa de densidade sindical é de cerca de 19,8 por cento na Índia (OIT, s.d.-c). É difícil avaliar a extensão da cobertura da negociação coletiva, uma vez que não existem estimativas fiáveis.

A dinâmica das relações laborais na Índia passou da negociação centralizada para a negociação descentralizada quando a economia foi parcialmente liberalizada em meados da década de 1980. Atualmente, embora as práticas de relações laborais variem significativamente de setor para setor e de região para região, a negociação coletiva no setor privado é feita principalmente ao nível da empresa ou da fábrica. De facto, a negociação tende a abranger apenas uma única fábrica ou local de produção, em vez de todas as fábricas ou locais de uma empresa. Não existe um procedimento de negociação uniforme, uma vez que o processo depende da direção e dos sindicatos da fábrica (OIT 2018c). A negociação coletiva setorial existe no setor privado, por exemplo, nas indústrias do algodão e dos portos, mas a sua cobertura é limitada.

#### Hierarquia entre níveis de negociação

A relação entre convenção coletiva celebrada a diferentes níveis não está regulamentada na Índia.<sup>111</sup>

#### Coordenação entre níveis de negociação

Não existe uma coordenação institucional da negociação coletiva na Índia. Existe alguma negociação com base

em padrões de referência no sentido em que os salários fixados pelos principais setores ou empresas, bem como os fixados pelo governo na administração pública, as sentenças judiciais ou os salários mínimos têm sido utilizados como pontos de referência nas negociações (OCDE 2021a).

#### Aplicação das convenções coletivas

Os termos e condições negociados coletivamente aplicam-se apenas aos trabalhadores que são membros do sindicato no momento em que o acordo é assinado (*Nishith Desai Associates* 2019).

A extensão das convenções coletivas a todos os empregadores de um setor não está prevista na legislação.

#### Outros aspetos institucionais

Um processo recente de reforma do direito do trabalho na Índia procurou consolidar um grande número de leis em quatro novos códigos do trabalho:<sup>112</sup>

- i. Código dos Salários;
- ii. Código da Segurança Social;
- iii. Código da Segurança, da Saúde e das Condições de Trabalho; e
- iv. Código das Relações Laborais.

O Código dos Salários foi adotado em 2019, consolida as leis relativas aos salários e aos prémios e prevê a aplicabilidade universal das disposições relativas a *salários mínimos* e ao pagamento atempado dos salários a todos os trabalhadores na Índia. Além disso, introduz um salário mínimo, ainda a ser implementado, que visa reduzir as disparidades nos níveis de salário mínimo dentro dos Estados e entre eles (OIT 2020e).

O Código das Relações Laborais foi adotado em 2020, consolidando e alterando as leis relativas às

<sup>110</sup> Os dados e a análise apresentados neste dossiê resultam da recolha e análise de 13 acordos coletivos assinados ao nível da empresa (fábrica) no setor privado do Estado de Maharashtra.

<sup>111</sup> Ver: *OIT IRLEX, "Índia - 2019"*.

<sup>112</sup> No momento da redação do presente relatório, estes códigos ainda não estavam em vigor.



organizações de trabalhadores, às condições de emprego e à investigação e resolução de litígios laborais.

A Conferência do Trabalho da Índia é o comité consultivo tripartido composto por igual número de representantes do governo, dos empregadores e dos trabalhadores. O seu papel consiste em promover a uniformidade da legislação laboral, estabelecendo procedimentos para a resolução de litígios laborais e debatendo questões relacionadas com o emprego (OIT 2019b).

## 4.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

Na Índia, existem sistemas de pagamento por tempo de trabalho e à peça. As estruturas salariais e, sobretudo, os níveis salariais diferem significativamente entre trabalhadores permanentes e trabalhadores com contratos a termo.<sup>113</sup>

### Estrutura salarial

A estrutura salarial na Índia segue o tradicional conjunto de distinções entre funções não qualificadas, semiqualificadas, qualificadas e técnicas superiores, sendo o trabalho administrativo e de escritório tratado em estruturas de classificação separadas. Cada categoria profissional contém normalmente diferentes aumentos anuais correspondentes a níveis crescentes de antiguidade. Nos acordos coletivos analisados, os sistemas de classificação e avaliação dos postos de trabalho não eram um tema comum da negociação coletiva.

### Composição salarial

A maior parte dos acordos coletivos analisados incluía um salário base, o pagamento de horas extraordinárias e o chamado “subsídio de custo de vida”, ou seja, um suplemento salarial destinado a compensar a evolução do custo de vida. Além disso, pode haver também uma componente relacionada com o desempenho, baseada no desempenho individual ou na produtividade, ou um

bónus de grupo relativo a objetivos de produção ou de qualidade ou ao desempenho da empresa. A proporção do salário total representada pelos diferentes tipos de remuneração variável varia normalmente entre 5 e 20 por cento.

Para além destes elementos, os trabalhadores podem receber uma vasta gama de subsídios pagos numa base mensal ou anual, incluindo

- ▶ subsídios fixos (tais como subsídios de assiduidade e prémios de férias);
- ▶ subsídios para condições de trabalho específicas (tais como trabalho efetuado fora do horário normal/trabalho noturno e trabalho perigoso); e
- ▶ outros subsídios relacionados com as circunstâncias específicas de uma determinada empresa.

As cláusulas relativas ao reembolso de despesas médicas também podem ser encontradas em acordos coletivos (OIT 2022a, 167).

## 4.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

### Informações utilizadas na negociação salarial

Na Índia, não são recolhidos regularmente dados nacionais fiáveis e de qualidade sobre o emprego, os salários, a produtividade e as horas trabalhadas (OIT 2018c, xvii).

Tal como acontece com outros sistemas de negociação coletiva predominantemente descentralizados, a negociação salarial tende a centrar-se em fatores ao nível da empresa. Assim, os empregadores recorrem a uma série de dados sobre o desempenho e a produtividade das empresas e recorrem frequentemente aos serviços de empresas de consultoria que efetuam exercícios de avaliação comparativa dos salários. As organizações de trabalhadores utilizam informações como o custo de vida, a capacidade de pagamento/recursos financeiros da empresa e os custos da mão de obra em percentagem dos custos totais de produção.

<sup>113</sup> Um estudo realizado em nome da OIT concluiu que, em diferentes partes do setor da indústria transformadora formal, a percentagem de trabalho contratado se situava entre 10 e 50 por cento da mão de obra total (Sundar 2011, 35).

## Divulgação de informações a nível da empresa

Na Índia, as entidades empregadoras não são obrigadas a divulgar informações às organizações de trabalhadores para efeitos de negociação coletiva. No entanto, as organizações de trabalhadores utilizam a informação disponível ao público e algumas conseguiram utilizar os termos de divulgação de informação das *Linhas Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais*.<sup>114</sup>

## Outros critérios utilizados na negociação salarial

Estima-se que a Índia tenha um elevado nível de informalidade. Cerca de 88 por cento dos trabalhadores e trabalhadoras, com um elevado número na agricultura, encontram-se nesta situação (OIT, s.d.-d). As organizações de trabalhadores têm-se esforçado, nas últimas décadas, por garantir direitos básicos aos vários grupos de trabalhadores da economia informal, nomeadamente através da negociação coletiva. Por exemplo, a *Self-Employment Women's Association* (SEWA) é uma organização de trabalhadoras que representa as mulheres pobres e com baixos rendimentos que trabalham na economia informal.<sup>115</sup> Em 2019, por exemplo, enquanto representava as mulheres que carregam pesos sobre a sua cabeça, a SEWA chegou a um “memorando de acordo” (acordo coletivo) com a Associação de Comerciantes de Tecidos de Panchkua que aumentou os níveis salariais por peso padrão de um pacote de 20 kg por um período de três anos. A SEWA também luta pela igualdade salarial entre estas mulheres e os homens para o mesmo trabalho (transporte de cargas na cabeça) (Schmidt et al. 2023).

## 4.4 Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa da Índia está estimada em 20 por cento (OIT 2022c).

Estudos realizados na Índia observaram que as diferenças salariais entre homens e mulheres têm vindo a diminuir ao longo do tempo, não só a nível da média global, mas também entre Estados, indústrias e profissões, bem como entre os diferentes quantis da distribuição salarial. De acordo com os dados do inquérito às forças de trabalho do Gabinete Nacional de Inquéritos por Amostragem (*National Sample Survey Office*), a diferença salarial entre homens e mulheres diminuiu de 48 por cento em 1993-94 para 28 por cento em 2018-19. Isto representa uma melhoria substancial, mas a diferença continua a ser elevada em relação aos padrões internacionais e as estimativas preliminares do Inquérito à população ativa de 2020-21 mostram um aumento para 35 por cento em 2020-21, na sequência dos efeitos da pandemia (Walter e Ferguson 2022).

Vários dos acordos coletivos analisados para a presente Análise da Fixação de Salários incluíam cláusulas relativas ao apoio à infância como creches ou jardins de infância, à licença de maternidade e paternidade remuneradas (incluindo em caso de adoção) e à licença menstrual. No entanto, no que se refere à remuneração, a análise das disposições não revela a inclusão de quaisquer mecanismos específicos para fazer face a uma potencial diferença salarial entre homens e mulheres.

<sup>114</sup> O capítulo sobre divulgação de princípios orientadores da OCDE apela às empresas para que sejam transparentes nas suas operações e respondam aos pedidos de informação cada vez mais sofisticados do público (OCDE 2011).

<sup>115</sup> A SEWA é um sindicato registado em 1972 que representa 1,5 milhões de mulheres que trabalham na economia informal em 18 estados da Índia.

## 5. Irlanda

### 5.1. O quadro institucional da negociação salarial

#### Níveis de negociação

As últimas estatísticas disponíveis da OIT situam a cobertura da negociação coletiva na Irlanda em 33,5 por cento em 2014 (OIT, s.d.-b).<sup>116</sup> A negociação coletiva no setor privado ocorre predominantemente ao nível da empresa.

#### Hierarquia entre níveis de negociação

As convenções coletivas só podem melhorar as normas mínimas estabelecidas pela legislação,<sup>117</sup> tais como taxas mínimas de remuneração, férias, horários de trabalho, etc.

Outros instrumentos utilizados para a fixação de salários a nível setorial, como as Ordens Setoriais de Emprego (OSE) e as Ordens de Regulamentação do Emprego (ORE), podem prever salários mínimos mais elevados do que os estabelecidos pela legislação. O Tribunal do Trabalho pode, no entanto, isentar os empregadores com dificuldades financeiras das disposições de uma OSE ou de uma ORE, depois de ter em consideração:

- i. possíveis impactos negativos da isenção nos níveis de emprego ou na concorrência do setor em detrimento de outros empregadores; e
- ii. efeitos de uma isenção sobre a sustentabilidade da atividade do empregador.

Mesmo com uma isenção, o empregador terá sempre de pagar pelo menos o equivalente ao salário mínimo nacional.

#### Coordenação entre níveis de negociação

Desde que os acordos salariais nacionais tripartidos chegaram ao fim, em 2009, não existe coordenação salarial institucional na Irlanda. No entanto, a lógica da coordenação moderadora dos salários da era da parceria social (1987-2009) continua a ser influente.

Embora não exista regulamentação específica ou articulação de convenções coletivas, tem havido negociação com base em padrões de referência no setor privado nos últimos anos, incluindo na indústria transformadora, no retalho e nos serviços financeiros (Maccarrone, Erne e Regan 2019). Além disso, a organização máxima dos trabalhadores, o ICTU<sup>118</sup>, emite orientações anuais para os negociadores que incluem um objetivo de aumento salarial, juntamente com sugestões para outras prioridades de negociação.<sup>119</sup> As organizações de empregadores - incluindo a IBEC<sup>120</sup> - fornecem orientações semelhantes aos seus membros que participam em negociações locais (Eurofound, s.d.-a).

É comum que os aumentos salariais sejam acordados com dois a quatro anos de antecedência através de acordos plurianuais. Em 2019, por exemplo, a revista irlandesa *Industrial Relations News* registou 62 acordos com duração igual ou inferior a um ano, 35 com duração entre um e três anos e 42 com duração igual ou superior a três anos.

#### Aplicação das convenções coletivas

De acordo com a *Industrial Relations (Amendment) Act* 2015, um acordo coletivo de trabalho registado é uma convenção *coletiva assinada entre um sindicato e um empregador ou vários sindicatos e vários empregadores (ou uma organização de empregadores) que estabelece o salário ou as condições de emprego*. Estes acordos podem

<sup>116</sup> Inclui tanto o setor privado como o público; o valor é para 2014.

<sup>117</sup> Ver OIT IRLEX, "Ireland - 2015".

<sup>118</sup> Irish Congress of Trade Unions.

<sup>119</sup> Ver, por exemplo, ICTU, "Congress Guidance for Private Sector Unions on Pay Bargaining in 2022", ICTU Private Sector Bulletin, fevereiro de 2022.

<sup>120</sup> Irish Business and Employers Confederation.

ser registados a nível setorial ou a nível de empresa e são vinculativos apenas para as partes no acordo.<sup>121</sup>

Os acordos a nível de empresa são assinados entre um único empregador e os sindicatos e podem abranger todos os trabalhadores de uma empresa específica, num determinado local ou de um determinado escalão salarial ou categoria profissional (Eurofound 2019a).

As convenções coletivas não podem ser alargadas a regiões ou setores inteiros. No entanto, a Lei das Relações laborais prevê outros instrumentos para a fixação de salários a nível setorial, incluindo as Ordens Setoriais de Emprego (OSE) e as Ordens de Regulamentação do Emprego (ORE).

As OSE são feitas com base numa recomendação do Tribunal do Trabalho<sup>122</sup> relativamente a regimes de remuneração, pensões ou subsídios de doença para todos os trabalhadores de um determinado setor, na sequência de um pedido de uma<sup>123</sup> organização de trabalhadores ou empregadores representativa. Depois de ser assinada pelo Ministro responsável pelo Trabalho, a OSE é juridicamente vinculativa. Três setores são atualmente abrangidos por OSE: o setor da contratação de serviços de construção de engenharia mecânica (2018), o setor da construção (2021) e o setor da contratação elétrica (2021) (Irlanda, WRC, s.d.-a).<sup>124</sup>

As Ordens de Regulamentação do Emprego (ORE) estabelecem níveis mínimos de remuneração e condições para os trabalhadores de um determinado setor. As ORE são acordadas por comités mistos de trabalho<sup>125</sup>, adotadas pelo Tribunal do Trabalho e promulgadas pelo Ministro responsável pelo Trabalho para todos os trabalhadores do setor (*Ireland, Citizens Information*, s.d.). Na fixação dos níveis salariais, os comités mistos do trabalho têm em conta fatores como a competitividade e as taxas de emprego e de desemprego. Estão atualmente em vigor duas ORE: uma no setor da limpeza e outra no setor da segurança.

## Outros aspetos institucionais

O Conselho Económico e Social Nacional aconselha o primeiro-ministro sobre questões de política estratégica relacionadas com o desenvolvimento económico, social e ambiental sustentável na Irlanda. Os membros incluem representantes de organizações empresariais e patronais, sindicatos, organizações agrícolas e agropecuárias, organizações comunitárias e de voluntariado e organizações ambientais, bem como chefes de departamentos governamentais especialistas independentes (Irlanda, NESc, s.d.).

O salário mínimo é fixado pelo governo com base na recomendação da *Low Pay Commission* (LPC). A LPC é composta por oito membros e um presidente independente. Três membros são empregadores, três são trabalhadores e dois são académicos com experiência relevante.

## 5.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

Na Irlanda, é permitida a remuneração por tempo de trabalho, bem como o pagamento à peça. No entanto, o pagamento à peça é raramente utilizado. O salário mínimo é aplicável independentemente do sistema de pagamento.

### Estrutura salarial

Os aumentos salariais anuais acordados coletivamente na Irlanda são geralmente aumentos percentuais que se aplicam a todas as tabelas salariais. Os acordos coletivos do setor privado especificam normalmente as tabelas

121 *Industrial Relations (Amendment) Act 2015* (atualizada em julho de 2016).

122 As principais organizações de trabalhadores e de empregadores estão representadas em igual número no Tribunal do Trabalho.

123 A Secção 8 (3) da *Industrial Relations (Amendment) Act 2015*, relativa ao registo de acordos de trabalho, declara: "Quando é feito um pedido ao Tribunal para registar um acordo de trabalho no Registo de Acordos de Trabalho, o Tribunal deve, sujeito a esta secção, registar o acordo se considerar que ... o sindicato dos trabalhadores é, ou os sindicatos dos trabalhadores são, substancialmente representativos dos trabalhadores a que se refere o acordo e, para se certificar disso, o Tribunal terá em consideração o número de trabalhadores a que se refere o acordo representados pelo sindicato ou sindicatos especificados no acordo e que são empregues pelo empregador ou empregadores especificados no acordo".

124 No momento da redação do presente relatório, a OSE no setor da contratação elétrica foi considerada inválida pelo Tribunal Superior, devendo seguir-se uma reapreciação pelo Tribunal do Trabalho da sua recomendação.

125 Os Comitês Mistos do Trabalho incluem uma representação paritária das organizações de trabalhadores e de empregadores relevantes (nomeadas pelo Tribunal do Trabalho), juntamente com um presidente independente.



salariais relacionadas com a função, as competências/qualificações e a experiência.

Outros instrumentos de fixação de salários a nível setorial, como as Ordens Setoriais de Emprego (OSE), especificam níveis de remuneração mínima que variam de acordo com a categoria de competências, comprovada por qualificações formais e experiência. As OSE tendem a abranger setores mais qualificados e mais bem pagos do que as ORE. A título de exemplo, a OSE para o setor da construção estabelece os níveis básicos de remuneração horária e outras condições, como o subsídio de doença e os direitos de pensão para os trabalhadores do setor. Estas remunerações horárias são fixadas para cada uma das quatro categorias de trabalhadores definidas na OSE (aprendizes, operários recém-contratados, operários da construção e artesãos) e dependem da experiência e das qualificações dos trabalhadores (Irlanda, WRC, s.d.-b). As Ordens de Regulamentação do Emprego (ORE) especificam os níveis salariais mínimos por hora, com algumas variações permitidas para os trabalhadores mais jovens e para os trabalhadores recém-contratados. A título de exemplo, a ORE para o setor da limpeza por contrato estabelece as taxas horárias de base, com taxas mais baixas para os trabalhadores com menos de 20 anos (Irlanda, WRC, s.d.-c). As ORE tendem a abranger setores com baixos salários, onde a negociação coletiva está pouco desenvolvida.

## Composição salarial

Para além do salário base, quase um terço dos acordos coletivos inclui outros benefícios, como a redução do horário de trabalho/licença suplementar ou pagamentos relacionados com pensões (Maccarrone, Erne e Regan 2019). As componentes variáveis da remuneração podem ser encontradas em acordos coletivos na Irlanda, principalmente a nível das empresas. No entanto, a negociação individual entre um trabalhador e o empregador sobre estas componentes variáveis da remuneração tem vindo a ganhar terreno (Eurofound 2016, 48).

Outros instrumentos de fixação de salários, como as OSE e as ORE, podem também definir outros aspetos do

emprego nos setores que abrangem. A OSE para o setor da construção, por exemplo, também define as horas de trabalho, o pagamento por horas extraordinárias, um regime de pensões e um regime de subsídio de doença (e respetivas contribuições) para todos os trabalhadores abrangidos (Irlanda, WRC, s.d.-b). A ORE para o setor da limpeza por contrato, para além de fixar o salário horário de base, estabelece as remunerações adicionais (como o subsídio de férias anuais e o subsídio de Sexta-Feira Santa), o horário de trabalho, as horas extraordinárias e o regime de subsídio de doença (Irlanda, WRC, s.d.-c).

## 5.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

### Informações utilizadas na negociação salarial

O Comité do Setor Privado da principal organização de trabalhadores emite anualmente orientações em que se refere normalmente ao rendimento e aos ganhos, incluindo a distribuição do rendimento, os custos da mão de obra em comparação internacional, a produtividade, várias medidas de emprego e desemprego, a inflação, a rentabilidade, o crescimento do PIB, a procura interna, os custos da habitação, o salário mínimo e os principais acontecimentos previsíveis suscetíveis de ter um impacto na economia irlandesa, nomeadamente a saída do Reino Unido da União Europeia (ICTU 2022). A IBEC, a principal organização de empregadores, publica um relatório trimestral sobre as perspetivas económicas que abrange aspetos como a procura interna, o crescimento do PIB, as expectativas de inflação e de taxas de juro e as perspetivas de crescimento económico internacional, que pode ser utilizado para apoiar a negociação salarial.<sup>126</sup>

Na Irlanda, não existe uma agência governamental ou um organismo tripartido encarregado de manter um consenso sobre os critérios de formação dos salários. No entanto, as informações fornecidas por organismos como o Serviço Central de Estatística,<sup>127</sup> o Conselho Nacional Económico e Social, o Instituto de Investigação Económica e Social,<sup>128</sup> e o *Nevin Economic*

<sup>126</sup> Ver, por exemplo, IBEC, "Quarterly Economic Outlook Q3", 2022.

<sup>127</sup> O Serviço Central de Estatística publica uma vasta gama de informações relevantes sobre a competitividade (incluindo a produtividade), a economia em geral, os níveis salariais e outras informações sobre o mercado de trabalho.

<sup>128</sup> O Gabinete de Investigação Económica e Social produz investigação independente com o objetivo de informar as políticas que apoiam uma economia saudável e promovem o progresso social (ESRI, s.d.).

*Research Institute*<sup>129</sup> são relevantes para a negociação salarial, embora não realizem trabalhos especificamente destinados a apoiar essas negociações.

## Divulgação de informações a nível da empresa

A Lei relativa à prestação de informação e consulta dos trabalhadores, de 2006 [*Employees Act*] aplica a Diretiva 2002/14/CE da União Europeia que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia (ver caixa 10 supra), estabelecendo um quadro geral com requisitos mínimos para o direito à informação e à consulta dos trabalhadores em empresas com pelo menos 50 trabalhadores sobre questões que os afetam diretamente (com um dever de confidencialidade). O *Irish Congress of Trade Unions* (ICTU) publicou um guia da Lei que apresenta sugestões pormenorizadas sobre os tipos específicos de informação que podem ser abrangidos pelas categorias gerais estabelecidas na diretiva da UE (ICTU 2008). A IBEC, a principal organização de empregadores, também fornece informações aos seus membros no âmbito da Lei de 2006, nomeadamente sobre as opções para os empregadores, o limiar dos trabalhadores, as salvaguardas para os empregadores e os litígios e a aplicação da lei (IBEC, s.d.).

## Outros critérios utilizados na negociação salarial

Para efeitos da presente Análise da Fixação de Salários, não foram identificados outros indicadores ou informações, para além dos acima referidos, com uma influência significativa na negociação salarial na Irlanda.

## 5.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa da Irlanda está estimada em 56 por cento (OIT 2022c).

Embora as diferenças salariais entre homens e mulheres não tenham sido um tema comum na negociação coletiva a nível empresarial na Irlanda (Eurofound 2010), espera-se que o grau de prioridade atribuído a esta questão aumente na sequência da introdução da Lei relativa à diferença salarial em março de 2022, que exige que as empresas com mais de 250 trabalhadores comuniquem as suas diferenças salariais horárias entre homens e mulheres. De acordo com a lei, os empregadores devem fornecer dados sobre:

- ▶ diferença salarial horária média e mediana;
- ▶ pagamento de bónus;
- ▶ diferenças salariais médias e medianas a tempo parcial e para contratos temporários; e
- ▶ proporções de trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino nas faixas salariais inferior, média-baixa, média-alta e quartil superior (Irlanda, Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth 2022).

A IBEC tem desenvolvido trabalho de apoio às empresas nos seus cálculos e planos de ação no âmbito da obrigação de comunicação das diferenças salariais entre homens e mulheres, nomeadamente através da publicação de vários guias.<sup>130</sup> Em 2004, o ICTU desenvolveu um conjunto de ferramentas intitulado *Negotiating for Equality – Gender and Pay*, que visava preparar melhor os responsáveis das organizações de trabalhadores para as suas negociações salariais disponibilizando instrumentos de orientação práticos, incluindo uma “cláusula-modelo de género”. O *Services Industrial Professional and Technical Union* (SIPTU) aprovou recentemente, por unanimidade, uma moção em que os seus membros se comprometem a utilizar a negociação coletiva para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres.<sup>131</sup>

129 O *Nevin Economic Research Institute* é uma organização de investigação especializada em salários, rendimentos e mercado de trabalho que tem como visão a concretização de uma sociedade melhor e mais justa (NERI, s.d.).

130 Ver, por exemplo, IBEC, *Mind the Gap: An Introduction to Gender Pay Gap Reporting*, 2022.

131 A moção foi aprovada na Conferência Bienal de Delegados em março de 2022.

## 6. Japão

### 6.1. O quadro institucional da negociação salarial

#### Níveis de negociação

De acordo com as últimas estatísticas da OIT, a cobertura da negociação coletiva no Japão é de 16,8 por cento (OIT, s.d.-b).<sup>132</sup> A negociação coletiva é descentralizada ao nível da empresa.

#### Hierarquia entre níveis de negociação

A relação entre as convenções coletivas e a lei não está regulamentada no Japão. Também não existem disposições legais relativas à relação entre as convenções coletivas celebradas a diferentes níveis.<sup>133</sup> As convenções coletivas prevalecem sobre as regras do local de trabalho<sup>134</sup> e os contratos individuais de trabalho.

#### Coordenação entre níveis de negociação

As principais componentes do sistema de negociação salarial japonês são uma relação de cooperação entre sindicatos e empregadores, juntamente com a negociação salarial anual a nível da empresa.

Historicamente, a negociação salarial tem sido fortemente coordenada através do “*shunto*”, que começou em 1955 e se traduz como a “ofensiva salarial da primavera”. No âmbito do *shunto*, após consulta das federações sindicais sectoriais, o congresso sindical emite princípios orientadores com objetivos de aumentos salariais, que são utilizadas como base para as negociações sobre

salários, bónus e condições de trabalho pelos sindicatos a nível das empresas. Através do *shunto*, os sindicatos a nível setorial apoiam os seus sindicatos de base empresarial através das iniciativas seguintes:

- ▶ fornecendo informações;
- ▶ consolidando as exigências em matéria de condições de trabalho, incluindo salários e horários de trabalho a nível do setor; e
- ▶ coordenando as estratégias de negociação em aspetos como os níveis salariais, os bónus e o calendário de negociação (Oh 2006).

Do lado dos empregadores, as principais organizações de empregadores, em particular a Keidanren, lideram as negociações com os sindicatos e a comunicação com os empregadores/empresas sobre a forma de lidar com as reivindicações sindicais. Depois de as grandes empresas dos setores líder chegarem a um acordo sobre o aumento dos salários, é estabelecido um padrão de referência para as outras médias e pequenas empresas, em que os sindicatos têm em conta a situação de cada empresa (Jung, s.d.). Para além dos aumentos salariais, a negociação dos bónus é um aspeto importante do *shunto*.

#### Aplicação das convenções coletivas

As convenções coletivas no Japão são vinculativas para as partes signatárias. A lei prevê a aplicação de convenções coletivas, sob certas condições, a todos os trabalhadores da mesma categoria numa determinada fábrica/local de trabalho ou a todos os trabalhadores da mesma categoria (e respetivos empregadores) num determinado território.<sup>135</sup> No entanto, a utilização destes

<sup>132</sup> Inclui tanto o setor privado como o público; a percentagem é para 2019.

<sup>133</sup> Ver *OIT IRLEX, Japan – 2019*.

<sup>134</sup> As regras do local de trabalho definem aspetos como as condições de trabalho, o horário de trabalho, as férias e os procedimentos disciplinares no local de trabalho. Estas regras devem existir nos estabelecimentos com dez ou mais trabalhadores. Um empregador que pretenda estabelecer ou alterar regras no local de trabalho deve solicitar o parecer de uma estrutura de representação dos trabalhadores.

<sup>135</sup> De acordo com a Lei dos Sindicatos, uma convenção coletiva que abranja, pelo menos, três quartos dos trabalhadores da mesma categoria numa fábrica/local de trabalho aplicar-se-á igualmente aos restantes trabalhadores da mesma categoria nessa fábrica/local de trabalho. Nos termos da mesma lei, uma convenção coletiva que abranja a maioria dos trabalhadores da mesma categoria numa localidade pode ser alargada aos restantes trabalhadores da mesma categoria na mesma localidade e aos seus empregadores (a pedido de uma das partes e nos termos de uma resolução da Comissão de Relações Laborais) (OIT 2019c).

instrumentos não é comum no Japão (Hayter e Visser 2018, 8; Eurofound, s.d.-d).

## Outros aspetos institucionais

Os Conselhos Regionais de Salário Mínimo fixam os salários com base nas recomendações do Conselho Central de Salário Mínimo. Este organismo elabora um relatório anual no qual recomenda que o valor do salário mínimo seja dividido em quatro escalões, tendo em conta o custo de vida nas diferentes regiões. Os salários mínimos regionais incluem um mínimo de base, bem como mínimos mais elevados que são aplicados a seis setores específicos. As organizações de trabalhadores e de empregadores estão representadas em igual número nos Conselhos Regionais de Salário Mínimo e os salários mínimos só podem ser fixados com o acordo de ambas as partes (Ohashi 2011, 19).

## 6.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

A remuneração por tempo de trabalho é o sistema de remuneração mais tradicional no Japão. O pagamento à peça é possível, mas o empregador deve garantir um montante fixo de salário proporcional às horas de trabalho.<sup>136</sup>

### Estrutura salarial

No Japão, a negociação coletiva anual a nível da empresa incide sobre dois aspetos dos salários: o salário base e os bónus. O salário base pode ser: (i) aumentado de forma igual para todos os trabalhadores; (ii) aumentado a uma taxa média com espaço para negociação local; ou (iii) um aumento percentual pode ser estabelecido com referência a um trabalhador “modelo” com determinadas características (Kato 2016, 8).

Tradicionalmente, a estrutura salarial no Japão tem-se baseado no número de anos de trabalho contínuo para a mesma empresa, também conhecido como antiguidade (Kubo 2019). As estruturas salariais baseadas na antiguidade - bem como outras características das relações laborais japonesas, como o emprego vitalício - podem variar em função de fatores como a dimensão

da empresa, a existência de sindicatos empresariais, o sexo dos trabalhadores e o setor. Estas estruturas salariais abrangeram, em geral, de forma mais saliente os trabalhadores a tempo completo em empresas de maior dimensão (Morris, Delbridgem e Endo 2018, 608-609). Embora as empresas procurem utilizar mais a remuneração e a promoção relacionadas com o desempenho individual, com base na avaliação e não na antiguidade, o conceito de antiguidade continua a ter influência, especialmente nas empresas sindicalizadas de maior dimensão. Fora dos setores sindicalizados, as condições são mais variáveis.

## Composição salarial

Para além do salário base, existem várias outras componentes salariais nas convenções coletivas no Japão, incluindo uma série de diferentes subsídios (como subsídios de habitação ou de reforma), prémios anuais (que podem corresponder a um ou mais meses de salário) e pagamento de horas extraordinárias. São igualmente negociadas outras prestações, como indemnizações não obrigatórias por acidentes de trabalho ou prestações em espécie, como exames físicos (Oh 2006).

## 6.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

### Informações utilizadas na negociação salarial

Sendo um sistema baseado na empresa, a negociação salarial japonesa está estreitamente centrada no desempenho da empresa. Este é um fator particularmente importante para os empregadores. O inquérito anual sobre aumentos salariais realizado pelo ministério responsável pelo Trabalho mostra que os empregadores têm historicamente considerado o desempenho da empresa como o critério mais importante para os níveis salariais - colocando-o acima de outros fatores, incluindo as condições do mercado de trabalho, recrutamento e retenção, preços e relações laborais estáveis.

No entanto, a campanha de negociação coordenada subjacente à lógica do *shunto* está menos centrada em empresas individuais e mais orientada para níveis globais de desempenho industrial e económico. Este facto pode refletir o impacto do trabalho do Centro de Produtividade do Japão (CPJ). O CPJ defende a relevância

<sup>136</sup> *Labour Standards Law*, artigo 27.º.



do crescimento da produtividade e a sua compatibilidade com a justiça distributiva, bem como a importância da utilização de dados baseados em factos, como o seu próprio índice de produtividade, para apoiar a negociação salarial (para mais informações, ver caixa 9).

No Japão, a coordenação das negociações salariais no âmbito do *shunto* centrou-se na moderação salarial ao longo das últimas três décadas, mas a necessidade de um maior alinhamento entre os níveis salariais e a produtividade, tendo simultaneamente em conta o abrandamento económico, tem sido expressa como uma preocupação geral.

Em 2022, as grandes empresas dos principais setores, incluindo os fabricantes de automóveis e as empresas de eletrónica, aceitaram as exigências salariais dos sindicatos no âmbito do *shunto* e decidiram oferecer aumentos salariais mais elevados, juntamente com bónus significativos, à medida que recuperavam da pandemia da COVID-19 num contexto de inflação elevada. As empresas siderúrgicas e de maquinaria pesada também decidiram aumentar os salários após um ou dois anos sem aumentos. Não é certo que as empresas mais pequenas possam acompanhar esta evolução, oferecendo aumentos salariais semelhantes.

## Divulgação de informações a nível da empresa

Embora os empregadores no Japão não estejam sujeitos a qualquer obrigação legal de divulgar informações, na prática, procede-se a uma extensa partilha de informações no contexto das estruturas de representação dos trabalhadores, tais como os comités de gestão do trabalho a nível da empresa. Estes comités permitem a consulta e a partilha de informações entre a administração e os trabalhadores no âmbito de uma abordagem cooperativa que promove o alinhamento entre as duas partes (Kato 2016).

## Outros critérios utilizados na negociação salarial

Um dos três objetivos do Centro de Produtividade do Japão é promover a distribuição equitativa dos resultados da melhoria da produtividade, combinada com o aumento do emprego e o reforço da cooperação e do debate entre trabalhadores e gestores.

## 6.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa do Japão está estimada em 53 por cento (OIT 2022c).

Apesar da lei japonesa que estabelece o princípio da igualdade de género, o Japão apresentava a terceira maior diferença salarial entre homens e mulheres (22,5 por cento) entre os países da OCDE em 2020 (OCDE, n.d.).

De acordo com a investigação, uma maior proporção de mulheres em formas atípicas de emprego poderia explicar cerca de 36 por cento das diferenças salariais entre homens e mulheres, uma vez que os trabalhadores em formas atípicas recebem salários mais baixos do que os trabalhadores regulares que beneficiam de aumentos salariais relacionados com os anos de serviço (antiguidade) ao longo da sua carreira. No entanto, o principal fator subjacente às diferenças salariais entre homens e mulheres no Japão está relacionado com o emprego permanente a tempo completo. Entre os trabalhadores regulares, são muito poucas as mulheres que ascendem a cargos de direção, uma vez que esta promoção está associada à prática de longos horários de trabalho. A segregação profissional de género é outra das principais causas das diferenças salariais entre homens e mulheres, uma vez que as mulheres estão significativamente sub-representadas em profissões de elevado estatuto (Yamaguchi 2019).

A título de exemplo das medidas tomadas pelos parceiros sociais em matéria de igualdade de género, a principal associação de empregadores do país,<sup>137</sup> exortou os seus membros a aumentarem a presença de mulheres na direção para, pelo menos, 30 por cento até 2030. A maior confederação de sindicatos<sup>138</sup> do Japão abordou a questão das diferenças salariais entre homens e mulheres como uma área prioritária nas suas políticas de ação para 2022-23, com medidas como a promoção da igualdade de género e a participação das mulheres nos sindicatos através da eliminação de preconceitos e discriminações que são social e culturalmente atribuídos a homens e a mulheres.

<sup>137</sup> Keidanren, Federação Empresarial do Japão.

<sup>138</sup> RENGO, Confederação Nacional dos Sindicatos.

## 7. Macedónia do Norte

### 7.1. O quadro institucional da negociação salarial

#### Níveis de negociação

De acordo com as estatísticas do Governo, a taxa de cobertura da negociação coletiva a nível setorial foi de 33 por cento em 2018 (Macedónia do Norte, Ministério do Trabalho e da Política Social 2019, 85).<sup>139</sup>

As convenções coletivas podem ser celebradas a nível interprofissional nacional ("convenções coletivas gerais"), a nível setorial ("convenções coletivas específicas") e a nível da empresa. No entanto, a negociação coletiva é realizada predominantemente a nível interprofissional nacional, onde são estabelecidos os termos e condições básicos.

A falta de um quadro institucional que promova a renegociação regular das convenções coletivas e a possibilidade de os empregadores evitarem as disposições das convenções setoriais retirando-se das associações de empregadores podem ter contribuído para a dinâmica limitada da negociação salarial setorial na Macedónia do Norte.<sup>140</sup>

#### Hierarquia entre níveis de negociação

O princípio do tratamento mais favorável está consagrado na lei: os contratos individuais de trabalho não podem ser menos favoráveis do que as convenções coletivas; as convenções de empresa não podem ser menos favoráveis do que as convenções setoriais aplicáveis; as convenções setoriais não podem ser menos favoráveis do que a convenção coletiva interprofissional nacional; e nenhuma convenção coletiva pode ser menos favorável do que a lei.

A legislação laboral da Macedónia do Norte não prevê explicitamente derrogações que permitam às partes em acordos coletivos desviarem-se das normas estabelecidas por lei e introduzirem direitos menos favoráveis

para os trabalhadores. No entanto, as convenções coletivas na Macedónia do Norte permitem que os empregadores que enfrentam dificuldades financeiras reduzam temporariamente o salário base mais baixo (Petreski e Ristovski 2021, 6).

#### Coordenação entre níveis de negociação

A convenção coletiva interprofissional nacional da Macedónia do Norte estabelece um mecanismo de fixação dos salários que tende a ser utilizado para fixar os salários nas convenções coletivas setoriais, permitindo simultaneamente alguma flexibilidade. É prática corrente renegociar as convenções coletivas setoriais de dois em dois ou de três em três anos.

#### Aplicação das convenções coletivas

A convenção coletiva interprofissional nacional aplica-se a todos os empregadores e trabalhadores do setor privado. As convenções coletivas setoriais aplicam-se aos membros das organizações de trabalhadores e de empregadores signatárias e aos novos membros dessas organizações de trabalhadores e de empregadores. Os acordos a nível da empresa aplicam-se a toda a empresa e a todos os trabalhadores desse empregador, incluindo os que não são membros da organização de trabalhadores signatária.

A atual Lei das Relações Laborais não prevê a extensão das convenções coletivas a todas as empresas de um setor.<sup>141</sup>

#### Outros aspetos institucionais

Os parceiros sociais participam na definição de políticas mais amplas em matéria de trabalho e emprego através do Conselho Económico e Social tripartido. Este organismo, fundado em 2010, aconselha o Governo sobre uma série de questões políticas, incluindo as relações

139 As últimas estatísticas disponíveis da OIT sobre a cobertura da negociação coletiva na Macedónia do Norte (2013) apontam para 49 por cento e incluem tanto o setor privado como o setor público (OIT, s.d.-b).

140 No momento da redação da presente Análise da Fixação de Salários, não tinha sido celebrado, desde 2016, qualquer convenção coletiva setorial para extensão, alteração ou complemento.

141 *Labour Relations Law (Official Gazette No.27/2016)*, artigos 205.º e 208.º.

laborais. O Conselho é composto por quatro membros nomeados pelo governo, quatro representantes dos empregadores e quatro representantes dos trabalhadores.

Em 2012, foi introduzido um salário mínimo nacional. É revisto anualmente com base numa fórmula que inclui preços, remunerações médias e PIB. É fixado pelo governo e deve ser previamente validado pelo Conselho Económico e Social.

## 7.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

O salário base na Macedónia do Norte é fixado com base no tempo de trabalho.

### Estrutura salarial

A convenção coletiva interprofissional nacional não especifica os níveis salariais, mas inclui um mecanismo de fixação dos salários que, na prática, se assemelha a um sistema nacional de avaliação das funções, uma vez que relaciona os níveis de complexidade das funções com um multiplicador do salário base através de um “coeficiente”. Consequentemente, as estruturas salariais na Macedónia do Norte são fortemente influenciadas por este sistema de coeficientes de complexidade, que especifica nove níveis de complexidade, desde “tarefas simples, repetitivas e dependentes”, no nível mais baixo, até “tarefas especializadas, criativas e independentes”, no nível mais elevado. A cada nível está associado um coeficiente que varia entre 1,0 e 3,0 e que funciona como multiplicador do salário mais baixo pago em cada empresa. Por conseguinte, o salário base do escalão salarial mais elevado é três vezes superior ao do escalão salarial mais baixo.

Este esquema tende a ser utilizado em convenções coletivas de nível inferior, permitindo, no entanto, flexibilidade para a definição de coeficientes de complexidade mais elevados. Várias convenções coletivas analisadas na presente Análise da Fixação de Salários apresentavam diferentes intervalos de coeficientes, chegando alguns a atingir 5,5.

As convenções coletivas especificam que o salário base é devido quando se verifica um “desempenho normal relacionado com o trabalho”. O desempenho normal não é geralmente definido em pormenor nas

convenções coletivas, mas pode ser especificado nas regras de trabalho da empresa. Quem não atingir este nível de desempenho pode ver o seu salário temporariamente reduzido, desde que este se mantenha acima do salário mínimo nacional. No entanto, os sindicatos podem iniciar uma nova análise do significado de “desempenho normal” se uma determinada percentagem de trabalhadores e trabalhadoras de um determinado ramo de atividade não cumprir a norma estabelecida (Ristovski 2022).

A convenção coletiva interprofissional nacional especifica igualmente que o salário base deve aumentar 0,5 por cento por cada ano de serviço (subsídio de antiguidade). Esta disposição é repetida na maioria dos acordos setoriais.

### Composição salarial

Os salários na Macedónia do Norte têm normalmente três componentes: (i) o salário base; (ii) uma série de diferentes subsídios; e (iii) uma componente relacionada com o desempenho. Este montante pode ainda ser aumentado, se for caso disso, pelo pagamento de horas extraordinárias. Os subsídios pagos incluem:

- ▶ subsídios fixos (como o subsídio por anos de serviço);
- ▶ subsídios para condições de trabalho específicas (tais como turnos noturnos, turnos triplos ou trabalho aos fins de semana/feriados; trabalho em ambientes adversos; exposição a condições perigosas; e trabalho que implique a utilização de equipamento de proteção individual); e
- ▶ subsídios para custos relacionados com o trabalho (incluindo alimentação, viagens e alojamento), que as convenções coletivas podem permitir que sejam concedidos em espécie ou em dinheiro.

Existem dois tipos de componentes relacionados com o desempenho: um está relacionado com o desempenho ou a rentabilidade da empresa e o outro está relacionado com o desempenho individual. Os critérios de avaliação do desempenho individual definidos por negociação coletiva variam pouco entre os acordos setoriais. Os fatores normalmente especificados incluem: volume de trabalho, qualidade, criatividade, produtividade, economia no processo de trabalho e eficiência. A título de exemplo, a convenção coletiva no setor da hotelaria regula o pagamento do desempenho profissional de acordo com vários critérios individuais (para

mais pormenores, ver caixa 6). O suplemento por horas extraordinárias previsto nas convenções coletivas é geralmente fixado em 35 por cento do salário base.

### 7.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

#### Informações utilizadas na negociação salarial

Desde a sua introdução em 2012, o salário mínimo nacional tornou-se um dos principais pontos de referência para os salários mínimos setoriais, sobretudo porque as convenções coletivas a nível setorial não são renegociadas regularmente. O salário mínimo nacional substituiu o mínimo negociado coletivamente em vários setores, uma vez que ultrapassou os níveis fixados nos respetivos acordos setoriais. Dada a existência do sistema de coeficientes de complexidade, a renegociação do salário mínimo de um setor tem automaticamente o mesmo impacto percentual em todos os salários acima do mínimo.

Outro elemento fundamental a ter em conta nas negociações salariais é a inflação. Além disso, as organizações de trabalhadores também consideram o salário médio no ramo de atividade ou setor, enquanto os empregadores consideram a heterogeneidade de desempenho entre as diferentes empresas.

A convenção coletiva interprofissional nacional especifica uma série de fatores que devem ser considerados na revisão das tabelas salariais negociadas coletivamente. Estes incluem normalmente as taxas de crescimento do PIB, o custo de vida, as remunerações médias, a produtividade, a rentabilidade, os benefícios sociais e outros fatores económicos e sociais.

A nível da empresa, o ponto de partida para as negociações salariais é o salário definido na convenção coletiva sectorial (caso exista) ou na convenção coletiva interprofissional nacional.

#### Divulgação de informações a nível da empresa

De acordo com a Lei das Relações Laborais da Macedónia do Norte, um empregador é obrigado a informar e consultar os seus trabalhadores sobre as tendências gerais

da atividade da empresa, a sua situação económica, as tendências prováveis de recrutamento e quaisquer medidas previstas.<sup>142</sup> No entanto, a lei não exige que os empregadores divulguem informações às organizações de trabalhadores para efeitos de negociação.

Várias convenções coletivas setoriais especificam os tipos de informação que devem ser partilhados pelo empregador, incluindo os resultados financeiros anuais, relatórios e planos de desenvolvimento e mudanças organizacionais, entre outros (Ristovski 2022).

#### Outros critérios utilizados na negociação salarial

Para efeitos da presente Análise da Fixação de Salários, não foram identificados outros indicadores ou informações, para além dos acima referidos, com uma influência significativa na negociação salarial na Macedónia do Norte.

### 7.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa da Macedónia do Norte está estimada em 44 por cento (OIT 2022c).

Uma análise recente permitiu identificar convenções coletivas que proíbem os empregadores de colocar grupos específicos de trabalhadores noutro emprego fora da sede, incluindo trabalhadoras grávidas, trabalhadoras com filhos com menos de três anos de idade, famílias monoparentais, famílias monoparentais com filhos até aos sete anos de idade e pais de crianças com deficiência grave (Ristovski 2022). No entanto, as convenções coletivas analisadas para a presente Análise da Fixação de Salários não contêm cláusulas ou medidas específicas em matéria de igualdade de género. O sistema de coeficientes de complexidade que faz parte da convenção coletiva interprofissional nacional também não se baseia numa metodologia neutra em termos de género. A Lei das Relações Laborais contém um artigo sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres.<sup>143</sup>

<sup>142</sup> *Labour Relations Law*, artigo 94-a.

<sup>143</sup> *Labour Relations Law*, artigo 108.º.



## 8. República da Coreia

### 8.1. O quadro institucional da negociação salarial

#### Níveis de negociação

De acordo com as estatísticas da OIT, a cobertura da negociação coletiva é de 15,6 por cento (OIT, s.d.-b).<sup>144</sup> O nível predominante de negociação continua a ser o nível da empresa.

#### Hierarquia entre níveis de negociação

A relação entre as convenções coletivas e a lei não está regulamentada na República da Coreia. Os contratos individuais de trabalho e as regras no local de trabalho que sejam menos favoráveis ou incompatíveis com as convenções coletivas aplicáveis são automaticamente inválidos.<sup>145</sup>

#### Coordenação entre níveis de negociação

Apesar de haver um baixo grau de coordenação entre os níveis de negociação, as duas confederações nacionais de sindicatos<sup>146</sup> desempenham efetivamente um papel ao proporem orientações anuais para os aumentos salariais ao nível das empresas. Do mesmo modo, a associação nacional de empregadores<sup>147</sup> fornece às empresas princípios orientadores para as negociações salariais (Jeong 2003). Tem havido alguma negociação com base em padrões de referência, incluindo na indústria automóvel e nas indústrias metalúrgicas, onde os aumentos salariais pagos pelas grandes empresas tendem a ser seguidos por outras empresas. Esta prática tem vindo a diminuir nos últimos anos, estando a negociação com base em padrões referência limitada às empresas de maior dimensão (Bae 2006, 25).

### Aplicação das convenções coletivas

Uma convenção coletiva é vinculativa para as partes signatárias. Quando pelo menos 50 por cento dos trabalhadores da mesma categoria num determinado local de trabalho/empresa estiverem abrangidos por uma convenção coletiva, essa convenção aplicar-se-á igualmente aos restantes trabalhadores da mesma categoria nesse local de trabalho/empresa, incluindo os trabalhadores não organizados. Quando dois terços ou mais dos trabalhadores da mesma categoria numa área estiverem abrangidos por uma convenção coletiva, a Comissão de Relações Laborais pode decidir - a pedido de qualquer das partes - aplicar essa convenção aos restantes trabalhadores da mesma categoria e aos seus empregadores na respetiva área.<sup>148</sup>

### Outros aspetos institucionais

A crise financeira de 1997 levou à criação da Comissão Tripartida da Coreia, um órgão de diálogo social que, desde então, passou a designar-se Conselho Económico, Social e do Trabalho (CEST). Este órgão é composto por 18 membros, dos quais 5 representam os trabalhadores, 5 representam os empregadores, 2 representam o governo e 4 representam os interesses públicos. O CEST é um órgão consultivo do Governo que propõe e analisa medidas em matéria de política laboral, económica, industrial e social. Por exemplo, emitiu conselhos sobre a forma de proteger os profissionais de saúde durante a pandemia da COVID-19. O CEST também celebra pactos sociais.

O salário mínimo na República da Coreia aplica-se a todos os trabalhadores, independentemente do seu estatuto profissional, e tem uma ampla cobertura, sendo o salário pago a quase 21 por cento da mão de obra. A Comissão do Salário Mínimo é um órgão tripartido com representação paritária das organizações de

<sup>144</sup> Inclui tanto o setor privado como o público; a percentagem é para 2019.

<sup>145</sup> Ver: OIT IRLX, "Republic of Korea - 2019".

<sup>146</sup> Federação dos Sindicatos Coreanos (FKTU) e Confederação Coreana dos Sindicatos (KCTU).

<sup>147</sup> Federação Empresarial da Coreia (KEF).

<sup>148</sup> Ver: OIT IRLX, "Republic of Korea - 2019".

trabalhadores e de empregadores (nove comissários cada), bem como um número de comissários independentes de “interesse público” (mais nove) nomeados pelo ministro responsável pelo Trabalho (República da Coreia, Comissão do Salário Mínimo, s.d.).

## 8.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

A remuneração por tempo de trabalho é o sistema de remuneração predominante na República da Coreia, embora seja permitido o pagamento à peça. De acordo com a Lei sobre as Normas do Trabalho, o empregador deve garantir aos trabalhadores um determinado montante de pagamento à peça, proporcional às suas horas de trabalho.

### Estrutura salarial

Tal como noutros países asiáticos, o sistema de estrutura salarial da República da Coreia tradicionalmente tem priorizado a progressão salarial por antiguidade. No entanto, nos últimos anos, tanto os empregadores do setor público como do setor privado têm tentado abandonar a antiguidade e adotar estruturas salariais que reflitam as capacidades e o desempenho individuais (Park e Park 2011).

### Composição salarial

A composição salarial na República da Coreia é constituída por um salário base complementado por subsídios fixos (incluindo prémios fixos, subsídios familiares e subsídios de refeição). Os bónus variáveis, como os relacionados com o desempenho, também são possíveis, mas têm um peso menor na remuneração total do que os bónus fixos. Os prémios por horas extraordinárias também podem ser encontrados em acordos coletivos.



### 8.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

#### Informações utilizadas na negociação salarial

Tanto as organizações de trabalhadores como as de empregadores utilizam amplamente as publicações estatísticas e de investigação do Instituto do Trabalho da Coreia (KLI). O KLI é uma organização de investigação financiada pelo governo, fundada em 1988, que efetua investigação e análises sistemáticas no domínio do emprego e do trabalho. Através de publicações mensais e trimestrais, o KLI fornece informações, dados e análises, nomeadamente sobre os mercados de trabalho nacionais e estrangeiros, as relações entre trabalhadores e gestores e os salários, as políticas de emprego, o direito do trabalho, as relações laborais, a gestão dos recursos humanos e a segurança social. Realiza igualmente programas de formação destinados aos parceiros sociais (KLI, s.d.).

#### Divulgação de informações a nível da empresa

A Lei sobre a Promoção da Participação e Cooperação dos Trabalhadores<sup>149</sup> regula a criação de conselhos de trabalhadores e administração, que são obrigatórios em empresas com 30 ou mais trabalhadores e cuja função é promover a partilha de informação, a consulta e a confiança entre trabalhadores e empregadores. As questões abrangidas pelo âmbito da partilha e consulta de informações incluem a melhoria da produtividade e a distribuição dos resultados, os planos e resultados da produção, os planos de mão de obra e as condições económicas e financeiras da empresa, entre outras. Embora a Lei acima referida afirme que não afeta a negociação coletiva ou qualquer outra atividade de um sindicato (artigo 5.º), as consultas sobre a melhoria dos modos de pagamento, sistemas, estruturas, etc., fazem parte das funções dos conselhos de gestão do trabalho (artigo 20.º). Discussões sobre salários no âmbito de conselhos de trabalhadores e administração terão normalmente lugar em empresas onde não existem sindicatos (Bae 2006).

### Outros critérios utilizados na negociação salarial

As convenções coletivas na República da Coreia mencionam muitas vezes de forma explícita a intenção conjunta dos trabalhadores e dos empregadores de melhorar as condições de trabalho e a qualidade dos empregos, para além de melhorar o desempenho das empresas.

### 8.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa da República da Coreia está estimada em 53 por cento (OIT 2022c).

A diferença salarial entre homens e mulheres na República da Coreia é a mais elevada (31,5 por cento em 2020) dos países da OCDE (OCDE, s.d.).

Embora as convenções coletivas variem de empresa para empresa, existem algumas questões comuns relacionadas com o género, tais como cláusulas relativas à licença parental, à licença de maternidade, às medidas de proteção das mulheres grávidas, às disposições em matéria de saúde e segurança no trabalho aplicáveis às trabalhadoras, bem como cláusulas destinadas a prevenir o assédio sexual e outras formas de violência contra as mulheres. A OCDE indicou que as medidas de transparência salarial, o combate ao incumprimento de práticas não discriminatórias no local de trabalho, a promoção do recurso à licença de maternidade e parental, a prestação de serviços de apoio à infância como creches ou jardins de infância, a flexibilidade no local de trabalho para um melhor equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, bem como a promoção do regresso das mulheres ao trabalho após uma ausência - muitas vezes após o nascimento dos filhos - poderiam contribuir para combater as disparidades salariais de género na República da Coreia (OCDE 2021b).

149 *Act on the Promotion of Employee's Participation and Cooperation (Act No. 10339), 2010.*

## 9. Senegal

### 9.1. O quadro institucional da negociação salarial

#### Níveis de negociação

A cobertura da negociação coletiva atinge 10 por cento no Senegal, de acordo com a OIT (s.d.-b).<sup>150</sup> Nove em cada dez trabalhadores têm um emprego informal e 97 por cento das empresas estão na economia informal, o que pode limitar a cobertura da negociação coletiva (OIT 2020f).

O Código do Trabalho senegalês prevê quatro níveis possíveis de negociação coletiva: (i) interprofissional, (ii) setorial, (iii) da empresa e (iv) de estabelecimento. Na prática, é ao nível setorial nacional que a negociação coletiva tem lugar predominantemente.

#### Hierarquia entre níveis de negociação

O princípio do tratamento mais favorável está consagrado no Código do Trabalho (artigo L.87). As convenções coletivas não podem ser menos favoráveis do que a lei e as convenções de nível inferior não podem ser menos favoráveis do que as convenções de nível superior.

#### Coordenação entre níveis de negociação

A convenção coletiva interprofissional nacional que estabelece o quadro para a negociação em níveis inferiores foi originalmente acordada em 1982 e foi revista pela primeira vez em 2019.<sup>151</sup> Esta convenção aplica-se

obrigatoriamente a todos os trabalhadores do setor privado e estabelece as condições mínimas de trabalho, incluindo o tempo de trabalho, as férias, as horas extraordinárias e outros subsídios.

De acordo com o Código do Trabalho, o ministro responsável pelo Trabalho convoca comissões paritárias por sua própria iniciativa ou a pedido das organizações de trabalhadores ou de empregadores mais representativas<sup>152</sup> para negociar e celebrar um acordo coletivo num ou mais setores a nível nacional, regional ou local.<sup>153</sup> Nos últimos anos, foram adotadas várias novas convenções coletivas setoriais, nomeadamente para os setores da limpeza (2015), do ensino privado (2018), da imprensa (2018), da segurança privada (2019), do petróleo e gás (2019) e da panificação (2021).

As convenções coletivas a nível da empresa podem definir métodos específicos de aplicação dos aumentos salariais decididos numa convenção coletiva setorial ou interprofissional. No entanto, qualquer que seja o método definido, o aumento dos custos salariais totais na respetiva empresa deve ser semelhante aos aumentos salariais acordados na convenção coletiva setorial/interprofissional.<sup>154</sup>

#### Aplicação das convenções coletivas

As convenções coletivas são vinculativas para as partes signatárias. Podem ser alargadas a todos os empregadores e trabalhadores no âmbito profissional e territorial da convenção, a pedido de um dos sindicatos mais representativos ou por iniciativa do ministro responsável pelo Trabalho, após consulta “das organizações profissionais e de todas as pessoas interessadas”.<sup>155</sup>

<sup>150</sup> Inclui tanto o setor privado como o público; a percentagem é para 2019.

<sup>151</sup> *Convention collective nationale interprofessionnelle du Sénégal (2019)*.

<sup>152</sup> De acordo com o n.º 4 do artigo 85.º do Código do Trabalho, “O caráter representativo de um sindicato ou de um grupo profissional é determinado pelo ministro responsável pelo Trabalho, que reunirá todos os elementos de apreciação após consulta da Inspeção do Trabalho e da Segurança Social da área de jurisdição. Os elementos de avaliação incluirão, nomeadamente: a mão de obra e os resultados das eleições dos representantes do pessoal; a independência; as quotas sindicais; a experiência do sindicato, o âmbito e a natureza da sua atividade. A decisão do ministro é suscetível de recurso para o Conselho de Estado.”

<sup>153</sup> *Code du Travail, Loi no. 97-17, Decembre 1997*, artigo 85.º.

<sup>154</sup> *Code du Travail, Loi no. 97-17, Decembre 1997*, artigo 92.º.

<sup>155</sup> *Code du Travail, Loi no. 97-17, Decembre 1997*, artigos 88.º e 91.º.



## Outros aspetos institucionais

O Plano Nacional para o Reforço do Diálogo Social 2021-2024 sublinha a necessidade de revitalizar a negociação coletiva setorial.<sup>156</sup> O Chefe de Estado reiterou este objetivo em 2022, mencionando a importância de atualizar as convenções coletivas existentes e de celebrar acordos em setores emergentes e em setores que não são atualmente abrangidos por convenções coletivas (Senegal, Conselho de Ministros 2022).

Nada menos que 15 federações sindicais assinaram, em abril de 2014, o Pacto Nacional da Estabilidade Social e da Emergência Económica (PNSSEE),<sup>157</sup> juntamente com as principais organizações de empregadores e o Governo. O PNSSEE comprometeu os parceiros sociais a reativar o diálogo social. Deu origem a uma revalorização do salário mínimo, a novas convenções coletivas setoriais e a uma atualização da convenção interprofissional nacional. O secretariado do PNSSEE é o Conselho Superior de Diálogo Social<sup>158</sup>. Este Conselho é um órgão tripartido que tem também por missão a mediação, a promoção do diálogo social e a realização de investigação e formação em matéria de relações laborais.

É igualmente de referir que existem dois salários mínimos nacionais no Senegal: um salário mínimo interprofissional garantido (SMIG) e um salário mínimo agrícola garantido (SMAG).

## 9.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

Os sistemas de pagamento de salários baseiam-se geralmente no tempo de trabalho. Está previsto o pagamento por peça, mas o salário mínimo é aplicável independentemente do sistema de pagamento.

## Estrutura salarial

As tabelas salariais e os aumentos salariais por categoria profissional nos diferentes ramos do setor privado são fixados por comissões paritárias presididas pelo ministro responsável pelo Trabalho.<sup>159</sup> Os trabalhadores são classificados de acordo com as classificações profissionais constantes dos anexos das convenções coletivas setoriais. Estas convenções definem frequentemente quatro classes profissionais básicas: (i) operários, (ii) trabalhadores administrativos, (iii) supervisores e técnicos, e (iv) engenheiros, gestores e categorias afins. Estas classes dividem-se em vários escalões salariais que, por sua vez, se subdividem em vários níveis salariais. A tabela salarial é ordenada de acordo com o certificado de habilitações literárias ou as qualificações exigidas para o cargo. A progressão salarial anual é efetuada através de um subsídio de antiguidade. O acordo interprofissional nacional especifica que os diferendos sobre a classificação profissional a nível da empresa devem ser resolvidos por uma comissão paritária de classificação.<sup>160</sup>

## Composição salarial

Os salários são compostos pelo salário base e por uma série de subsídios, nomeadamente

- ▶ subsídios fixos (como os subsídios de antiguidade, de assiduidade e de alojamento ou de alimentação);
- ▶ subsídios para condições de trabalho específicas (nomeadamente para trabalhos difíceis ou perigosos ou para manuseamento de dinheiro); e
- ▶ pagamento de horas extraordinárias.

<sup>156</sup> *Plan national de Renforcement du Dialogue social 2021-2024*.

<sup>157</sup> *Pacte National de Stabilité Sociale et d'Emergence Economique* (PNSSEE), 2014. Ver [aqui](#)

<sup>158</sup> *Haut Conseil du Dialogue Social*.

<sup>159</sup> No momento da redação da presente Análise da Fixação de Salários, as últimas tabelas salariais tinham sido negociadas em 2019 e entraram em vigor a 1 de janeiro de 2020. Ver: *Nouveaux barèmes des salaires catégoriels dans le secteur privé a partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020*.

<sup>160</sup> Estes comités são compostos por cinco membros: dois representantes dos trabalhadores, dois representantes dos empregadores e um inspetor do trabalho (que preside o comité).

### 9.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

#### Informações utilizadas na negociação salarial

Embora os dados sobre os níveis salariais dos países vizinhos tenham sido utilizados nas discussões que levaram à revalorização dos salários mínimos nacionais em 2018, são normalmente os dados a nível nacional que são considerados nas negociações salariais do setor privado. As informações que normalmente são consideradas para apoiar estas negociações incluem:

- ▶ a inflação e o custo de vida relacionados com o custo de produtos essenciais como o arroz, o óleo, o açúcar, o leite, o gás para cozinhar e outros custos (incluindo a eletricidade, a água, a habitação, as propinas das crianças, os cuidados de saúde, os transportes, etc.);
- ▶ o nível de desemprego;
- ▶ o nível do salário mínimo nacional;
- ▶ o nível global de produtividade; e
- ▶ a situação económica geral dos empregadores.

#### Divulgação de informações a nível da empresa

As empresas com 50 ou mais trabalhadores são obrigadas a elaborar anualmente um relatório social denominado *"bilan social"*, que é um instrumento de comunicação e diálogo que pode facilitar a negociação coletiva. Este relatório inclui informações sobre emprego,

salários, pagamentos à segurança social, segurança e saúde no trabalho e formação, bem como informações sobre os órgãos de consulta e diálogo nos estabelecimentos.<sup>161</sup>

#### Outros critérios utilizados na negociação salarial

A recuperação do poder de compra e a melhoria da estabilidade do emprego figuram entre as reivindicações prioritárias das negociações salariais dos últimos anos (Sud Quotidien 2022). A redução das desigualdades ou uma certa compressão salarial estão na base das novas tabelas salariais acordadas entre as organizações de trabalhadores e de empregadores no Senegal no final de 2019. Este aumento geral dos salários no setor privado favoreceu os trabalhadores com salários mais baixos, com um aumento salarial de 8 por cento aplicado aos trabalhadores com salários mais baixos (1.<sup>a</sup>, 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> categorias) e um aumento salarial de 5 por cento aplicado aos trabalhadores com escalões salariais mais altos (executivos e supervisores).<sup>162</sup>

### 9.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa do Senegal está estimada em 34 por cento (OIT 2022c).

A convenção coletiva interprofissional nacional de 2019 integrou a dimensão de género ao incorporar cláusulas que protegem a saúde e a segurança das trabalhadoras grávidas ou lactantes, evitando um impacto negativo nos seus salários.

161 *Decret n° 2009-1411 du 23 décembre 2009 fixant les modalités d'élaboration du bilan social et de la déclaration annuelle de la situation de la main-d'œuvre des entreprises et établissements.*

162 *Novas tabelas salariais no setor privado a partir de 1 de janeiro de 2020.*

## 10. Sérvia

### 10.1. O quadro institucional da negociação salarial

#### Níveis de negociação

A cobertura da negociação coletiva é de 30 por cento (Ladjevac 2017).<sup>163</sup>

Na Sérvia, a negociação coletiva foi descentralizada dos níveis nacional e setorial para o nível da empresa, onde ocorre predominantemente.

A legislação laboral sérvia prevê tanto uma convenção coletiva interprofissional nacional ("convenção coletiva geral") como convenções coletivas setoriais ("convenções coletivas especiais"). Uma convenção coletiva interprofissional nacional pode ser celebrada a nível estatal e é aplicável a todos os empregadores e trabalhadores na Sérvia. No entanto, não existe atualmente nenhuma convenção coletiva interprofissional nacional em vigor.

No setor privado, apenas duas convenções setoriais - para a construção de estradas e para a música e o entretenimento - continuam em vigor.

#### Hierarquia entre níveis de negociação

As convenções coletivas não podem ser menos favoráveis do que a lei. Uma convenção coletiva setorial só pode melhorar as condições da convenção coletiva interprofissional nacional, e um acordo coletivo de empresa só pode melhorar as condições de uma convenção coletiva setorial.

Um empregador ou uma organização de empregadores pode apresentar um pedido ao ministro responsável pelo Trabalho para derrogação de uma convenção coletiva que tenha sido objeto de extensão com base em resultados financeiros e empresariais (Kulić, Milošević e Baturan 2018).

#### Coordenação entre níveis de negociação

Normalmente, a negociação tem lugar uma vez por ano. Na prática, não há coordenação da fixação dos salários. Em primeiro lugar, porque a negociação coletiva ocorre quase exclusivamente a nível da empresa. Em segundo lugar, porque não se desenvolveu uma coordenação da negociação salarial das empresas orientada para os objetivos, nem com base em padrões de referência e/ou campanhas de negociação coordenadas.

#### Aplicação das convenções coletivas

As convenções coletivas interprofissionais nacionais e as convenções coletivas setoriais são vinculativas para as partes signatárias.

A extensão das convenções coletivas setoriais a empregadores não signatários continua a ser possível. No entanto, desde 2014, uma alteração ao Código do Trabalho condiciona essa extensão à condição de os empregadores signatários representarem mais de 50 por cento da mão de obra do setor em causa.

#### Outros aspetos institucionais

Os parceiros sociais participam no diálogo tripartido no Conselho Económico e Social, cujo papel consiste em aconselhar sobre a definição de políticas, mas também em acordar o preço mínimo do trabalho que é utilizado todos os anos para calcular o salário mínimo. Na ausência de um acordo do Conselho, o Ministério responsável pelo Trabalho pode fixar unilateralmente o preço mínimo por hora do trabalho (Eurofound, s.d.-e).<sup>164</sup> Em 2021, foram considerados vários critérios para fixar o preço mínimo por hora do trabalho, tendo em conta o cabaz do consumidor, o mercado de trabalho e os salários médios. O salário mínimo é igual ao preço mínimo por hora da mão de obra multiplicado pelo número de

<sup>163</sup> Inclui tanto o setor privado como o público.

<sup>164</sup> O salário mínimo para 2022 foi fixado pelo Governo depois de não se ter chegado a um consenso no Conselho Económico e Social.

horas de trabalho diário (8 horas) e pelo número de dias úteis do mês.

No contexto das conversações em curso sobre a adesão da Sérvia à União Europeia, está previsto que a reforma do Código do Trabalho tenha início em meados de 2023. O último relatório da UE sobre a Sérvia conclui que “o diálogo social continua a ser fraco” e que “a Sérvia ainda precisa de ajustar o quadro jurídico e reforçar a capacidade dos parceiros sociais para promover a utilização da negociação coletiva” (Comissão Europeia 2020, 95).

## 10.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

Os sistemas de pagamento de salários negociados coletivamente na Sérvia baseiam-se no tempo de trabalho.

### Estrutura salarial

A negociação anual incide sobretudo sobre os níveis salariais base através da determinação de coeficientes, subsídios de alimentação e subsídio de férias. No entanto, ocorrem também discussões de âmbito mais alargado, nomeadamente sobre processos de trabalho, produtividade e composição dos salários.

As estruturas salariais na Sérvia baseiam-se geralmente num pequeno número de escalões salariais ou categorias profissionais, normalmente seis a dez. As convenções coletivas podem prever um salário base para cada categoria, sob a forma de um montante bruto. Noutros casos, as diferentes categorias são associadas a uma série de coeficientes. Estes coeficientes são determinados através de convenções coletivas a nível da empresa e podem refletir a especialização, a complexidade do trabalho, as responsabilidades, as competências e a experiência necessárias para desempenhar um trabalho específico, etc. Multiplicando este coeficiente pelo “preço mínimo do trabalho”, obtém-se o salário base de cada categoria, que deve ser igual ou superior ao salário mínimo. O coeficiente mais baixo definido a nível da empresa é geralmente igual a 1, o que na prática significa que os trabalhadores das categorias com um coeficiente de 1 receberão o salário mínimo.

Em quase todos os casos, as convenções coletivas especificam que o salário base é pago quando se verifica um “nível normal de desempenho”. O desempenho normal

não é geralmente definido em pormenor nas convenções coletivas, mas pode ser especificado nas regras de trabalho da empresa. Quem não atingir este nível de desempenho pode ver o seu salário temporariamente reduzido. Quem atinge um nível mais elevado pode ver o seu salário base aumentado.

A maior parte das convenções coletivas prevê igualmente que o salário base aumente numa pequena percentagem por cada ano de serviço (antiguidade). Em alguns casos, a antiguidade é calculada como anos de serviço no empregador atual; noutros casos, é contada toda a experiência profissional relevante.

### Composição salarial

Os salários na Sérvia são normalmente compostos por um salário base, um bónus relacionado com o desempenho e uma série de subsídios. Os subsídios incluem normalmente:

- ▶ subsídios fixos (como o subsídio de alimentação ou de férias);
- ▶ subsídios para condições de trabalho específicas (como o trabalho prestado fora do horário normal e o trabalho noturno); e
- ▶ prémios de horas extraordinárias.

O suplemento individual relacionado com o desempenho tem um impacto significativo na remuneração total. Em alguns casos, os trabalhadores podem também receber um bónus relacionado com os lucros.

## 10.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

### Informações utilizadas na negociação salarial

Os principais critérios para a tomada de decisões nas negociações salariais são o desempenho das empresas e a inflação dos preços, medida pelo preço do “cabaz de consumo mínimo”.

As organizações de trabalhadores apresentam normalmente as suas propostas com base em:

- ▶ tendências salariais em setores semelhantes;
- ▶ a evolução do salário mínimo;
- ▶ níveis de desemprego;



- ▶ prestações sociais; e
- ▶ no caso de empresas com atividades noutros países, as taxas pagas pela empresa aos trabalhadores no estrangeiro.

## Divulgação de informações a nível da empresa

O Código do Trabalho regula o direito à informação.<sup>165</sup> O empregador deve permitir o acesso aos dados e informações necessários para o exercício das atividades sindicais ao sindicato que representa os seus trabalhadores. Além disso, os trabalhadores - através dos seus representantes - têm direito à consulta e à informação sobre questões essenciais na esfera do trabalho (Conselho da Europa 2018).<sup>166</sup>

## Outros critérios utilizados na negociação salarial

Para efeitos da presente Análise da Fixação de Salários, não foram identificados outros indicadores ou informações, para além dos acima referidos, com uma influência significativa na negociação salarial na Sérvia.

## 10.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa da Sérvia está estimada em 46 por cento (OIT 2022c).

As convenções coletivas analisadas para a presente Análise da Fixação de Salários não fazem referência

à igualdade de género. Um estudo de 2012 chegou à mesma conclusão (Eurofound 2012).

A (Nova) Lei da Igualdade de Género,<sup>167</sup> que entrou em vigor em 2021, proíbe explicitamente a desigualdade de remuneração por trabalho de igual valor (artigo 34.º). Exige que os sindicatos - bem como outros intervenientes - adotem planos de ação (nos termos do artigo 48.º) que contenham medidas específicas para promover a igualdade de género e uma representação equilibrada de homens e mulheres (entendida no artigo 6.º como uma participação de pelo menos 40 por cento de mulheres nos órgãos de gestão e direção). A lei também exige que as autoridades públicas e as entidades empregadoras, bem como os organismos para a igualdade de género, elaborem relatórios com dados desagregados por sexo sobre vários assuntos, incluindo remuneração, formação e cargos executivos (artigo 65.º). O código do trabalho estabelece igualmente a igualdade de remuneração para um mesmo trabalho ou para um trabalho de igual valor.<sup>168</sup>

<sup>165</sup> Código do Trabalho, artigos 209.º e 210.º.

<sup>166</sup> Ver também o Código do Trabalho, artigos 13.º e 210.º.

<sup>167</sup> *Закон о родној равноправности: 52/2021-7.*

<sup>168</sup> Código do Trabalho, artigo 104.º.

## 11. Suécia

### 11.1. O quadro institucional da negociação salarial

#### Níveis de negociação

De acordo com as estatísticas da OIT, a Suécia tem uma cobertura de negociação coletiva de 90 por cento (OIT, s.d.-b).<sup>169</sup> Na Suécia, o Acordo Industrial (explicado abaixo) pode ser considerado como um primeiro nível de negociação coletiva. O segundo nível de negociação coletiva tem lugar a nível setorial. O terceiro nível tem lugar a nível da empresa (nível local).

#### Hierarquia entre níveis de negociação

O direito do trabalho permite, em geral, derrogações através de uma convenção coletiva, tanto em benefício como em detrimento de trabalhadores individuais, mas não através de um contrato individual (Rönnmar 2014, 4-5).

#### Coordenação entre níveis de negociação

A negociação salarial é fortemente coordenada em torno do aumento salarial global acordado no Acordo Industrial que, apesar de não ter força regulamentar, incorpora na prática um nível nacional de negociação coletiva (Eurofound, s.d.-b). Existe também uma forte articulação entre os sindicatos do setor.

No Acordo Industrial, as organizações de trabalhadores e de empregadores dos setores mais expostos a concorrência internacional, nomeadamente a mineração e indústria transformadora, acordam um aumento salarial global que estabelece a “referência” para a evolução dos salários no resto do mercado de trabalho (Kjellström 2019; *Swedish Unions within Industry* 2016a; Eurofound, s.d.-b; Eurofound 2009a). Posteriormente, essa “referência” é retomada a nível setorial, onde o Acordo Industrial é

negociado pelas organizações de trabalhadores e de empregadores em convenções coletivas setoriais. Estas convenções abrangem salários, tempo de trabalho, pensões, condições de emprego, entre outros, e também estabelecem o quadro e definem os tópicos que podem ser alterados através da negociação coletiva a nível local. A nível local, as partes envolvidas na negociação coletiva são os representantes sindicais no local de trabalho e o empregador, que adaptam a convenção coletiva setorial às condições do local de trabalho e acordam outras melhorias em relação ao que foi acordado a nível nacional. Por último, mesmo que pouco frequentes, podem existir acordos de empresa entre um sindicato nacional e um empregador individual (Eurofound 2019a).

Nos últimos anos, tem sido cada vez mais frequente as convenções setoriais não incluírem aumentos salariais específicos para os trabalhadores administrativos e para o setor académico (Fulton 2021). Nestes casos, os aumentos salariais são normalmente negociados a nível da empresa, da instituição académica ou mesmo por acordo individual entre o trabalhador e o empregador. No entanto, as convenções coletivas no respetivo setor ou área de trabalho incluem normalmente critérios acordados para a fixação inicial dos salários e revisões regulares.

#### Aplicação das convenções coletivas

As convenções coletivas na Suécia são juridicamente vinculativas. Os empregadores que tenham assinado uma convenção coletiva devem aplicá-la aos seus trabalhadores, independentemente de estes serem ou não membros de um sindicato.

A extensão das convenções coletivas por decreto ou legislação não é possível. No entanto, existe a possibilidade de um acordo de extensão voluntário entre um sindicato nacional e empregadores não organizados (ou seja, empregadores que não são membros de uma organização de empregadores) que é, na prática, uma extensão de uma convenção a nível setorial.<sup>170</sup>

<sup>169</sup> Inclui tanto o setor privado como o público; a percentagem é para 2019.

<sup>170</sup> Ver: OIT IRLX, “Sweden – 2019”.

## Outros aspetos institucionais

A Suécia não dispõe de um salário mínimo legal. As convenções coletivas são o único mecanismo de fixação dos salários mínimos.

## 11.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

O sistema de pagamento dominante é o do tempo de trabalho. Embora o trabalho à peça seja permitido e ocorra na Suécia, é sobretudo utilizado como um tipo de remuneração relacionada com o desempenho. No caso do pagamento à peça, é garantida a remuneração horária mínima do respetivo grupo profissional.

### Estrutura salarial

A estrutura dos salários prevista nas convenções coletivas da Suécia depende de aspetos como a idade, os anos de serviço (antiguidade), o emprego ou a categoria profissional e a qualificação profissional (Hällberg e Kjellström 2019, 1).

### Composição salarial

Para além do salário base, existem também na Suécia as seguintes componentes salariais: subsídios fixos (como o subsídio de parentalidade e os abonos de família); subsídios para condições de trabalho específicas (como o trabalho prestado fora do horário normal); prestações em espécie (como almoços subsidiados e pagamento de quotização/jóia para filiação em associação desportiva); remuneração variável, incluindo a baseada em resultados (como comissões e pagamento por peça); remuneração relacionada com o desempenho (como bónus); e pagamento de horas extraordinárias (Eurofound 2019a). Cerca de dois terços do pessoal administrativo do setor privado está abrangido por convenções coletivas com possibilidades significativas de remuneração relacionada com o desempenho (Eriksson, Larsson e Adolfsson 2020).

## 11.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

### Informações utilizadas na negociação salarial

O Acordo Industrial estabelece uma “referência” para o mercado de trabalho em geral com base numa lógica de moderação salarial que criou estabilidade na formação dos salários na Suécia (Kjellström 2019).

Existe um amplo consenso na Suécia sobre os critérios que devem orientar a tomada de decisões em matéria de salários. Estes critérios estão definidos naquilo a que o Gabinete Nacional de Mediação sueco chama as “dimensões orientadoras” da formação dos salários, que incluem a competitividade internacional do comércio e da indústria suecos e aumentos salariais reais combinados com elevados níveis de emprego (Suécia, Gabinete Nacional de Mediação, s.d.-a). As organizações de trabalhadores e de empregadores que participam no Acordo Industrial têm em conta a inflação, a produtividade, as condições do mercado de trabalho nacional e a competitividade internacional na fixação do nível salarial, bem como os níveis salariais e os custos globais do trabalho nas economias concorrentes na Europa.

### Divulgação de informações a nível da empresa

Na Suécia, o dever de os empregadores divulgarem informações especificamente para efeitos de negociação coletiva está estabelecido na Lei de 1976 sobre a Decisão na Vida Profissional.<sup>171</sup> De uma forma resumida, esta norma refere que um empregador é obrigado a informar regularmente uma organização de trabalhadores sobre o desenvolvimento, a produção e a situação financeira da empresa, bem como sobre a política de pessoal. Se um empregador estiver vinculado por uma convenção coletiva, deve também dar à respetiva organização de trabalhadores a oportunidade de examinar a contabilidade da empresa e outros documentos relacionados com o negócio. Além disso, sempre que tal possa ser efetuado sem custos ou inconvenientes injustificados, o empregador apoiará a organização de trabalhadores em todas as análises necessárias. As pessoas que, em nome de uma organização de trabalhadores,

171 *Employment (Co-Determination in the Workplace) Act (1976:580)*, secções 19, 19 a, e 22.

tenham recebido informações estão sujeitas a um dever de confidencialidade nos termos da lei.

## Outros critérios utilizados na negociação salarial

A redução dos conflitos no mercado de trabalho está entre as “dimensões orientadoras” da fixação de salários estabelecidas pelo Gabinete Nacional de Mediação sueco.

### 11.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa da Suécia está estimada em 62 por cento (OIT 2022c).

Na Suécia, a Lei da Discriminação de 2008 promove a prevenção e a correção de diferenças injustificadas

em termos de condições de emprego entre homens e mulheres. O Gabinete Nacional de Mediação publica dados anuais sobre as diferenças salariais entre homens e mulheres.<sup>172</sup>

As medidas de transparência salarial incluem deveres de auditoria salarial para os empregadores e um dever de cooperação para os parceiros sociais em matéria de igualdade de remuneração (Veldman 2017). Os empregadores cooperam com os sindicatos na recolha, análise e divulgação de inquéritos salariais, cuja elaboração e aplicação se baseiam na participação de ambas as partes. A legislação especifica que os dados sobre os salários devem ser fornecidos aos trabalhadores se estes pretenderem analisar a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. Os casos de discriminação podem ser comunicados ao Provedor de Justiça para a Igualdade, que é também responsável pelo apoio e acompanhamento dos inquéritos salariais.

172 Ver, por exemplo: Suécia, Gabinete Nacional de Mediação da Suécia, *Gender Pay Gap 2020*, 2021.



## 12. Suíça

### 12.1. O quadro institucional da negociação salarial

#### Níveis de negociação

A cobertura da negociação coletiva na Suíça é de 47,7 por cento, de acordo com as estatísticas da OIT (s.d.-b).<sup>173</sup>

A negociação setorial nacional é o nível predominante de negociação coletiva, embora exista também uma dimensão significativa de negociação setorial regional e alguma negociação a nível empresarial, principalmente em empresas de maior dimensão. De acordo com os dados disponíveis, 84 por cento dos trabalhadores abrangidos pela negociação estão sujeitos a convenções setoriais nacionais ou regionais, estando os restantes 16 por cento sujeitos a acordos de empresa. Cerca de um terço dos trabalhadores abrangidos (32 por cento) estão cobertos pelas três maiores convenções setoriais nacionais (Suíça, Gabinete Federal de Estatística 2016a). Algumas decisões salariais a nível da empresa são tomadas no âmbito dos comités de empresa.

#### Hierarquia entre níveis de negociação

Na Suíça, existe o primado do direito e das convenções coletivas objeto de extensão. As convenções coletivas costumam ter uma cláusula que estabelece a sua relação com outras convenções relevantes. Em certos casos, as derrogações às convenções coletivas de nível superior podem ser autorizadas conjuntamente pelos parceiros sociais. Os contratos individuais de trabalho não podem contradizer as normas das convenções coletivas (*LawMedia*, s.d.).

#### Coordenação entre níveis de negociação

Na Suíça, não existe um sistema institucional formal de coordenação salarial entre os diferentes níveis

de negociação. No entanto, o Gabinete Federal de Estatística suíço (2016a) observou que os salários globais nos setores em que existem convenções coletivas setoriais seguem de perto a evolução dos níveis salariais negociados. Além disso, a evolução global dos salários na economia segue a evolução dos níveis salariais negociados coletivamente, embora de forma ligeiramente menos estreita.

#### Aplicação das convenções coletivas

As convenções coletivas são aplicadas nas empresas que são membros das partes signatárias. A pedido das partes signatárias, uma convenção coletiva pode ser objeto de extensão pelas autoridades públicas competentes a todo o setor de um cantão,<sup>174</sup> a vários cantões ou mesmo a todo o território nacional<sup>175</sup> se estiverem reunidas determinadas condições legais. Os governos cantonais têm o poder de decidir sobre a extensão de uma convenção coletiva a todos os empregadores do cantão. O Governo Federal tem o poder de decidir sobre a extensão de uma convenção coletiva a todos os empregadores na Suíça. A título de exemplo, o cantão de Genebra dispõe de uma convenção coletiva cantonal que abrange o setor dos parques, jardins, viveiros de plantas e arboricultura. Outro exemplo são as empresas de andaimes, que são abrangidas por uma convenção coletiva federal (Suíça, EAER, s.d.).

Em geral, as convenções setoriais nacionais prevalecem no setor dos serviços, incluindo a hotelaria e restauração, a segurança, o trabalho temporário, a construção civil e o artesanato. Existem menos acordos deste tipo na indústria transformadora (Baumann 2014).

Os governos federal e cantonal podem emitir regulamentos conhecidos como contratos-tipo de trabalho (*contrats-types de travail*), que estabelecem as condições básicas de emprego em setores não abrangidos por uma convenção coletiva e nos quais os salários têm sido historicamente baixos. Estes modelos de contratos de trabalho podem ou não conter salários mínimos

173 Inclui tanto o setor privado como o público; a percentagem é relativa a 2018.

174 Acordo coletivo cantonal. A Suíça é um Estado federal constituído por 26 cantões.

175 Acordos coletivos federais.

(Suíça, EAER, SECO, s.d.).<sup>176</sup> A esmagadora maioria dos contratos-modelo com salários mínimos obrigatórios (25 em 26) aplica-se a nível cantonal (Suíça, Gabinete Federal de Estatística 2020). Existe apenas um modelo de contrato federal, que se aplica ao trabalho doméstico.

## Outros aspetos institucionais

Não existe um salário mínimo nacional na Suíça, mas 5 dos 26 cantões fixaram salários mínimos cantonais. Em certos setores abrangidos por convenções coletivas, são fixados salários mínimos para a maioria dos postos de trabalho.

## 12.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

O sistema de pagamento predominante na Suíça é a remuneração por tempo de trabalho. São permitidos sistemas de pagamento à peça, mas estes estão sempre sujeitos a quaisquer disposições aplicáveis em termos de taxas de salário mínimo. O pagamento à peça é considerado uma forma de remuneração relacionada com o desempenho.

### Estrutura salarial

Das 581 convenções coletivas atualmente em vigor na Suíça, 503 especificam salários mínimos, embora em 5 casos estes sejam recomendados e não mínimos obrigatórios (Suíça, Gabinete Federal de Estatística 2020, 2). Nas convenções coletivas aplicáveis em mais de um cantão, é comum haver variações regionais nas taxas mínimas. A aplicação de diferentes taxas mínimas depende predominantemente da idade, da experiência e do nível de qualificação profissional ou vocacional. Os salários mínimos destinam-se a ser pagos aos trabalhadores não qualificados e as convenções coletivas especificam frequentemente que os salários dos trabalhadores qualificados e experientes devem ser adequadamente mais elevados.

Os salários superiores ao mínimo são explicitamente permitidos em muitas convenções coletivas. É comum encontrar cláusulas que mencionam que o salário mensal ou horário deve ser fixado individualmente pelo empregador e pelo trabalhador, sendo os critérios essenciais a função, a contribuição pessoal do trabalhador e o nível de responsabilidade.

## Composição salarial

Para além do salário base, é muito comum o pagamento de um mês de salário suplementar, que é pago uma vez por ano, geralmente em dezembro. Outras componentes salariais normalmente especificadas nas convenções coletivas incluem:

- ▶ subsídios fixos (tais como abonos de família e subsídios para limpeza de uniformes);
- ▶ subsídios para condições de trabalho específicas (tais como trabalho noturno ou em dias feriados ou estar “estar de prevenção” (*on call*)); e
- ▶ horas extraordinárias.

As convenções coletivas podem também incluir cláusulas relativas à remuneração variável,<sup>177</sup> bem como cláusulas relativas ao pagamento de salários em caso de doença ou maternidade ou durante o serviço militar (Suíça, EAER, s.d.).

## 12.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

### Informações utilizadas na negociação salarial

Tal como acontece com a maioria dos outros aspetos das relações laborais na Suíça, os critérios económicos e financeiros que orientam a tomada de decisões em matéria de salários encontram-se nas convenções coletivas. Normalmente, as convenções coletivas mencionam a inflação, a situação económica global, a situação do mercado de trabalho no setor em causa, a competitividade das empresas do setor e quaisquer alterações relevantes da política fiscal e de segurança social. Ao contrário do que acontece na Bélgica e na Suécia, é raro

<sup>176</sup> Das 77 convenções atualmente em vigor, 44 não especificam salários mínimos, 7 especificam mínimos recomendados e 26 especificam mínimos obrigatórios.

<sup>177</sup> Acordo coletivo de empresa, transporte aéreo (pessoal de terra), 2018.

ver referências aos níveis salariais e ao desempenho económico dos países vizinhos.

Não existe nenhuma agência governamental ou instituição de investigação que tenha a responsabilidade direta de produzir informação para a negociação coletiva. No entanto, o Gabinete Federal de Estatística produz informações pormenorizadas sobre os salários, bem como sobre as convenções coletivas, o desempenho económico global e a produtividade do capital e do trabalho (incluindo comparações internacionais). Por exemplo, a confederação sindical suíça<sup>178</sup> baseia a sua ferramenta de comparação salarial em estatísticas oficiais recolhidas no inquérito bienal suíço sobre a estrutura dos rendimentos (SES) (USS, s.d.).

## Divulgação de informações a nível da empresa

A legislação suíça sobre o direito dos trabalhadores à informação - a Lei Federal de 1993 sobre a Informação e a Consulta dos Trabalhadores nas Empresas - é semelhante às leis sobre o direito à informação em vigor na maioria dos países da UE.<sup>179</sup> A lei especifica certas categorias de informações que os trabalhadores têm o direito de receber do empregador, quer a título individual, quer através de representantes (sindicais ou não sindicais). Essas informações devem ser necessárias para o bom exercício das funções dos representantes e, uma vez por ano, o empregador deve fornecer informações sobre o impacto da sua atividade económica na mão de obra. As convenções coletivas podem igualmente conter cláusulas segundo as quais as informações pertinentes serão fornecidas pelo(s) empregador(es) ao(s) sindicato(s) envolvido(s). Os acordos podem igualmente estabelecer a forma como as partes tencionam assegurar a aplicação da Lei Federal de 1993.

## Outros critérios utilizados na negociação salarial

As convenções coletivas setoriais suíças incluem geralmente cláusulas que estabelecem a intenção de prosseguir determinados objetivos de interesse público. A convenção coletiva setorial relativa a máquinas, equipamento elétrico e metais, por exemplo, especifica que a igualdade de remuneração, a não discriminação e a integração de trabalhadores estrangeiros ao nível da empresa são objetivos partilhados por empregadores e trabalhadores.<sup>180</sup>

## 12.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa da Suíça está estimada em 62 por cento (OIT 2022c).

Na Suíça, a Constituição Federal e a Lei da Igualdade exigem o respeito pelo princípio da igualdade de remuneração por trabalho de igual valor. As empresas com 50 ou mais trabalhadores têm de se submeter a uma auditoria salarial e eliminar qualquer parte discriminatória da diferença de remuneração que possa existir, a fim de poderem concorrer a concursos públicos. A partir de 2020, de acordo com a Lei da Igualdade revista, as empresas com 100 ou mais trabalhadores são obrigadas a efetuar uma análise da igualdade de remuneração no prazo de um ano (Suíça, FDHA, FOG, s.d.-a). Para esse efeito, o Gabinete Federal Suíço para a Igualdade de Género disponibilizou ao público uma ferramenta de autoavaliação online, gratuita e anónima, para a igualdade de remuneração das empresas, denominada Logib.<sup>181</sup>

178 Union Syndicale Suisse (USS).

179 *Loi fédérale sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises (Loi sur la participation) du 17 décembre 1993 (Etat le 1er janvier 2011).*

180 *Convention collective de travail de l'industrie des machines, des équipements électriques et des métaux, 2018.*

181 O Logib dispõe de dois módulos: um primeiro módulo baseado num método estatístico mais adaptado às empresas de maior dimensão (com 50 ou mais trabalhadores) e um segundo módulo adaptado às necessidades das empresas mais pequenas (com menos de 50 trabalhadores) (Suíça, FDHA, FOG, s.d.-b).

## 13. Tunísia

### 13.1. O quadro institucional da negociação salarial

#### Níveis de negociação

A cobertura da negociação coletiva na Tunísia é de cerca de 63 por cento, de acordo com a OIT (s.d.-b).<sup>182</sup>

A negociação coletiva no país pode ter lugar a três níveis:

- i. A nível nacional interprofissional, onde as organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas chegam a acordo sobre normas mínimas que devem ser respeitadas em todas as empresas do setor privado e negociam temas comuns a todas as profissões.
- ii. A nível setorial, em que as convenções coletivas assinadas se aplicam a todas as empresas a nível nacional de um setor ou ramo de atividade específicos. Estas convenções podem incluir o salário de base, os bónus e os subsídios para todas as categorias profissionais, que passam a representar as normas mínimas a respeitar por todos os empregadores do setor.<sup>183</sup>
- iii. A nível da empresa, embora se trate de um nível de negociação secundário ou suplementar, raramente é utilizado.<sup>184</sup>

Embora todos os três níveis de negociação coletiva acima referidos sejam possíveis, é ao nível interprofissional

nacional que as negociações na Tunísia se realizam predominantemente com regularidade anual ou trienal e se centram, em grande medida, num aumento salarial percentual generalizado que se aplica a todos os salários em todos os setores.

A primeira convenção coletiva nacional interprofissional de 1973 no setor não agrícola<sup>185</sup> (*convenção -quadro coletiva*) foi seguida de uma série de convenções setoriais, a maioria das quais ainda em vigor.<sup>186</sup> A convenção coletiva nacional interprofissional foi revista anteriormente em 1984, 1992, 2004 e 2008. Em janeiro de 2022, as duas principais organizações de trabalhadores e empregadores<sup>187</sup> assinaram um acordo para aumentar os salários de base no setor privado, abrangendo este acordo os anos de 2022, 2023 e 2024 (Jelassi 2022).

#### Hierarquia entre níveis de negociação

O princípio do tratamento mais favorável está inscrito no Código do Trabalho, o que significa que os contratos individuais de trabalho não podem ser menos favoráveis do que as leis ou convenções coletivas aplicáveis e que as convenções coletivas de nível inferior não podem ser menos favoráveis do que as convenções coletivas de nível superior.<sup>188</sup> Não existe qualquer disposição que permita aos empregadores solicitar uma isenção temporária dos termos das convenções coletivas ou dos decretos governamentais.<sup>189</sup>

<sup>182</sup> Inclui tanto o setor privado como o público; a percentagem é para 2019.

<sup>183</sup> Nos setores que não são abrangidos por convenções coletivas, os níveis salariais estabelecidas são ajustadas por decreto governamental após consulta dos parceiros sociais. A prática habitual é que estas taxas sejam ajustadas no mesmo montante que o SMIG.

<sup>184</sup> De acordo com o artigo 44.º do Código do Trabalho (Code du travail), as empresas que operam em setores não regulados por acordos coletivos podem também negociar e assinar acordos coletivos mediante autorização prévia do ministro responsável pelo Trabalho.

<sup>185</sup> A primeira convenção coletiva-quadro nacional para o setor agrícola foi assinada em 2015. O presente acordo não define as tabelas salariais nem os subsídios.

<sup>186</sup> No momento da redação da presente Análise da Fixação de Salários, estavam em vigor 55 convenções coletivas setoriais.

<sup>187</sup> União Tunisina da Indústria, do Comércio e do Artesanato (UTICA) e União Geral do Trabalho da Tunísia (UGTT).

<sup>188</sup> *Code du travail*, artigos 31.º, 44.º e 381 bis.

<sup>189</sup> Ver: OIT IRLEX, "Tunisia – 2019".



## Coordenação entre níveis de negociação

Os acordos a nível setorial seguem o quadro estabelecido pelo acordo interprofissional nacional, acrescentando geralmente alguma especificidade e pequenas variações para atender às circunstâncias de setores particulares. A negociação coletiva a nível setorial permite que as organizações de trabalhadores e de empregadores orientem os seus negociadores. É ao nível central destas organizações que as principais orientações são preparadas e comunicadas aos níveis profissionais setoriais (Lamouri 2020).

## Aplicação das convenções coletivas

Uma convenção coletiva é vinculativa para todos os empregadores e todos os trabalhadores das categorias profissionais abrangidas pelo seu âmbito de aplicação (OIT 2019g).

## Outros aspetos institucionais

O Conselho Nacional para o Diálogo Social<sup>190</sup> foi um dos resultados de um “pacto social” de 2013 acordado pelo Governo, empregadores e trabalhadores com o apoio da OIT. O Conselho foi formalmente criado em 2018.

Existem dois salários mínimos nacionais:

- ▶ o Salário Mínimo Interprofissional Garantido (SMIG),<sup>191</sup> que se aplica em todos os setores, com exceção da agricultura; e
- ▶ o Salário Mínimo Agrícola Garantido (SMAG),<sup>192</sup> que se aplica aos trabalhadores e empregadores do setor agrícola.

Tanto o SMIG como o SMAG são fixados aproximadamente uma vez por ano por decreto governamental, após consulta dos parceiros sociais.

## 13.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

A maior parte dos sistemas de pagamento de salários na Tunísia são baseados no tempo de trabalho. Os trabalhadores são pagos à hora ou ao mês com base numa semana de 40 ou 48 horas. A lei permite explicitamente o pagamento à peça, embora o salário mínimo seja aplicável em todos os casos.

### Estrutura salarial

As estruturas salariais na Tunísia baseiam-se normalmente numa tabela salarial organizada em torno de categorias profissionais, com os respetivos escalões salariais divididos em níveis salariais. Estas categorias refletem frequentemente uma distinção básica entre trabalhadores comuns (*agents d'exécution*), supervisores (*agents de maîtrise*) e gestores (*cadres*). A progressão nos níveis salariais é automática e baseada na antiguidade (de um a três anos para cada escalão). A promoção de categoria para categoria baseia-se geralmente em critérios como a educação, as competências, a aptidão e o desempenho. Os sistemas de avaliação e classificação de funções não são geralmente utilizados.

### Composição salarial

Para a maior parte dos trabalhadores tunisinos, o salário base, acrescido dos subsídios e bónus garantidos, representa praticamente a totalidade do salário regular. Os subsídios previstos nas convenções coletivas incluem:

- ▶ subsídios fixos (tais como transporte, almoço e abono de família, bem como bónus de férias/feriados); e
- ▶ subsídios para condições de trabalho específicas (por exemplo, trabalho em ambientes de alto risco ou difíceis e trabalho que envolva a manipulação de grandes somas de dinheiro).

Uma particularidade da prática no local de trabalho na Tunísia é que a maioria das convenções coletivas

<sup>190</sup> *Conseil National du Dialogue Social.*

<sup>191</sup> *Salaire Minimum Interprofessionnel Garantie.*

<sup>192</sup> *Salaire Minimum Agricole Garantie.*

setoriais permite pagamentos individuais por desempenho (*primes de rendement*). Em princípio, o desempenho é pontuado de 0 a 20. Esta pontuação, por sua vez, funciona como multiplicador de um bônus fixado em percentagem do salário base. Na prática, porém, o prêmio de desempenho é pago quase automaticamente a todos os trabalhadores.

A lei prevê igualmente a possibilidade de indexar uma parte do salário à produtividade, em virtude de acordos celebrados na empresa entre o empregador e os representantes dos trabalhadores. Estes acordos podem incluir medidas adotadas para melhorar o desempenho, bem como medidas suscetíveis de aumentar a produção e a qualidade.<sup>193</sup> Embora esta ligação entre salários e produtividade seja ainda rara na Tunísia, um exemplo de um acordo deste tipo é a convenção coletiva de empresa no setor da fundição, metalurgia e construção mecânica mencionado na caixa 5.

### 13.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

#### Informações utilizadas na negociação salarial

Tal como em vários outros sistemas de relações laborais, um critério importante na tomada de decisões sobre o ajuste salarial é a inflação dos preços. O principal argumento apresentado pela principal organização sindical, a UGTT, é que o custo de vida aumentou e que os salários devem ser aumentados para o compensar. Um segundo argumento é frequentemente a diferença entre os salários do setor público e do setor privado. Por seu lado, os empregadores tendem a centrar-se em dois argumentos. Um deles são os custos que as empresas têm de suportar simplesmente para se manterem em atividade, como a eletricidade, a água e as matérias-primas. A outra é a ausência de relação direta entre os salários negociados coletivamente e o desempenho das empresas, em particular a produtividade.

A evolução do SMIG - que, por sua vez, é estreitamente influenciada pela inflação - é também um ponto de referência fundamental para a negociação salarial a nível nacional.

#### Divulgação de informações a nível da empresa

O Código do Trabalho exige a constituição de um “comité consultivo de empresa” nas empresas com mais de 40 trabalhadores, composto por representantes dos trabalhadores e representantes da empresa - ou seja, uma comissão paritária. Esta comissão pode ser consultada sobre questões como as relacionadas com a organização do trabalho, a promoção profissional, a formação e os processos disciplinares. O empregador deve informar o comité sobre a situação económica e social da empresa e sobre os programas futuros da empresa.<sup>194</sup>

Vale a pena mencionar que o *site* do Ministério da Economia e do Planeamento apela às empresas para que comuniquem aos representantes dos trabalhadores as informações necessárias para negociações construtivas sobre os termos e as condições de emprego e para que forneçam aos trabalhadores e seus representantes informações que lhes permitam formar uma visão exata e correta da atividade e dos resultados da empresa ou entidade empresarial.

#### Outros critérios utilizados na negociação salarial

Para efeitos da presente Análise da Fixação de Salários, não foram identificados outros indicadores ou informações, para além dos acima referidos, com uma influência significativa na negociação salarial na Tunísia.

### 13.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa da Tunísia está estimada em 26 por cento (OIT 2022c).

Quase todas as convenções coletivas sectoriais existentes incluem um artigo que garante que os trabalhadores e as trabalhadoras não serão tratados de forma diferente em função do sexo, o que, embora tenha um carácter declarativo, é relevante na medida em que informa e sensibiliza para esta matéria.

193 *Code du travail*, artigo 134-3.º.

194 *Code du travail*, artigos 157.º e 161.º.

## 14. Uruguai<sup>195</sup>

### 14.1. O quadro institucional da negociação salarial<sup>196</sup>

#### Níveis de negociação

De acordo com as estatísticas da OIT, a cobertura da negociação coletiva no Uruguai em 2018 era de quase 95 por cento (OIT, s.d.-b).<sup>197</sup>

Após anos sem negociação coletiva, o modelo de negociação coletiva setorial criado em 1943 foi restaurado em 2005.

Para o setor privado, a Lei de Negociação Coletiva nº 18.566 estabelece negociações em três níveis:

- i. o Conselho Superior Tripartido,<sup>198</sup> que decide o salário mínimo nacional, determina os grupos setoriais em que se organizará a negociação coletiva e aconselha sobre questões relacionadas com a negociação;<sup>199</sup>
- ii. negociação coletiva a nível setorial no âmbito de conselhos salariais tripartidos ou através de negociações bipartidas;<sup>200</sup> e
- iii. negociação coletiva a nível das empresas.

A negociação coletiva ocorre predominantemente a nível setorial no ramo específico de atividade e está organizada em conselhos salariais tripartidos.<sup>201</sup> Cada conselho salarial tripartido abrange todos os trabalhadores de um determinado ramo de atividade ou setor da economia. Os conselhos salariais tripartidos fixam os salários mínimos por categoria de trabalho para cada ramo de atividade, os aumentos salariais durante a vigência da convenção e as condições de trabalho. Dos 24 conselhos salariais tripartidos, 20 abrangem a indústria, o comércio e os serviços; 3 abrangem a agricultura; e 1 abrange o trabalho doméstico. Os conselhos salariais tripartidos estão ainda divididos num total de 227 mesas de negociação.<sup>202</sup>

A negociação também pode ter lugar a nível da empresa, mas normalmente diz respeito ao desempenho e à remuneração por incentivos.

#### Hierarquia entre níveis de negociação

Os acordos de nível inferior não podem reduzir as normas mínimas adotadas a um nível superior, a menos que tal seja especificado pelo respetivo conselho salarial.<sup>203</sup>

195 A Câmara de Indústrias do Uruguai (CIU), a Câmara Nacional de Comércio e Serviços do Uruguai (CNCS) e a Organização Internacional de Empregadores (OIE) apresentaram uma reclamação à OIT em 2009, alegando que, por iniciativa do Governo, foi aprovada uma série de leis laborais sem ter em conta as contribuições dos empregadores; além disso, opuseram-se ao conteúdo da Lei da Negociação Coletiva (Lei n.º 18566) e consideraram que esta viola as Convenções n.ºs 98 e 154 (Comité de Liberdade Sindical da OIT, *Proceso n.º 2699 (Uruguai) - Relatório n.º 256*, 2010). Para mais informações, consultar a OIT, *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, ILC.108/III(A) (2019). Os pormenores do debate sobre o caso na 108.ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho e as recomendações da OIT podem ser consultados (em espanhol) em OIT, *Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia*, 2019.

196 Um projeto de lei que altera alguns aspetos da Lei da Negociação Coletiva (Lei n.º 18566) foi apresentado pelo Governo do Uruguai em maio de 2022 e ainda estava em discussão no momento da redação da presente Análise da Fixação de Salários.

197 Isto inclui tanto o setor privado como o público; a percentagem é relativa a 2018.

198 Consejo Superior Tripartito.

199 *Ley N° 18.566, Sistema de negociación colectiva (2009)*, artigo 10.º.

200 *Ley N° 18.566, Sistema de negociación colectiva (2009)*, artigo 11.º.

201 Os conselhos salariais tripartidos (Consejos de salarios) estão organizados em 24 "grupos" (Uruguai, Ministério do Trabalho e da Segurança Social, s.d.).

202 Ou seja, 227 "subgrupos".

203 *Ley N° 18.566, Sistema de negociación colectiva (2009)*, artigo 15.º.

## Coordenação entre níveis de negociação

O sistema salarial uruguaio apresenta um elevado grau de coordenação institucional. A negociação setorial é feita no âmbito dos já referidos conselhos salariais tripartidos, convocados pelo governo, que também define os princípios orientadores relativos aos aumentos salariais. As negociações sobre aumentos salariais em quase todos os setores têm lugar em rondas de negociação simultâneas, em média de dois em dois anos, quando a maioria das convenções coletivas assinadas na ronda anterior está prestes a expirar.

No início de cada ronda de negociações, o Governo apresenta ao Conselho Superior Tripartido (composto por nove representantes do Governo e seis representantes dos trabalhadores e dos empregadores) os princípios orientadores gerais elaborados pelo Ministério do Trabalho e pelo Ministério da Economia, enquadradas nos objetivos macroeconómicos do Governo. Não se trata exatamente de negociação, mas sim de uma partilha de opiniões. Embora em alguns casos, com base neste intercâmbio, tenham sido feitos ajustes aos princípios orientadores originais.

## Aplicação das convenções coletivas

As convenções coletivas negociadas pelos conselhos salariais tripartidos são vinculativas para todos os trabalhadores e empregadores dos setores relevantes, uma vez registadas e publicadas pelo governo.

## Outros aspetos institucionais

O salário mínimo nacional é determinado pelo governo e apresentado aos representantes dos empregadores e dos trabalhadores no Conselho Superior Tripartido, que podem sugerir alterações, mas geralmente estas são mínimas. O salário mínimo nacional funciona como uma referência base, incluindo para os trabalhadores com baixos salários no setor formal e para os trabalhadores informais.

## 14.2. Principais dimensões da negociação salarial

### Sistema de pagamento de salários

O sistema de pagamento de salários no Uruguai baseia-se principalmente no tempo de trabalho e, em alguns casos, no pagamento à peça. As taxas de tempo de trabalho podem ser pagas numa base diária, semanal ou mensal. Os empregadores de trabalhadores com pagamento à peça são obrigados a garantir que estes trabalhadores ganhem pelo menos o salário mínimo num mês normal de trabalho.

### Estrutura salarial

No sistema mais comum de tempo de trabalho, a estrutura salarial é classificada principalmente de acordo com a função. Por exemplo, no setor da construção existem 12 categorias salariais para os trabalhadores diários em três zonas geográficas, quatro categorias de supervisores e 23 categorias de pessoal administrativo e técnico remunerado mensalmente.<sup>204</sup> Em contrapartida, no setor da cerveja e das bebidas não alcoólicas, a estrutura salarial é muito mais simples, com quatro categorias salariais para o pessoal das fábricas (pagamento à hora), duas categorias para o pessoal administrativo e uma categoria para o pessoal do comércio (pagamento mensal).<sup>205</sup>

Quando é utilizado o pagamento à peça para diferentes tipos de trabalho, este é especificado em convenções coletivas. A título de exemplo, a convenção coletiva do setor da pesca baseia o salário nos quilogramas de peixe capturados por viagem. A estrutura salarial assenta em quatro a sete categorias profissionais definidas entre a tripulação (por exemplo, marinheiro, cozinheiro, contramestre, etc.), consoante o tipo de navio de pesca. É pago um adiantamento a todos os membros da tripulação e o pagamento final é efetuado normalmente entre 9 e 15 dias após a chegada ao porto. O salário varia em cada viagem de acordo com a quantidade de peixe capturado, as espécies capturadas e o preço internacional dessas espécies na altura. Um prémio de produtividade para os navios congeladores é pago em vales de alimentação.<sup>206</sup>

204 Ver: Uruguai, Ministério do Trabalho e da Segurança Social, "Consejos de Salarios y Negociación Colectiva – 9 Industria de la construcción y actividades complementarias – 1 Industria e instalaciones de la Construcción".

205 Ver: Uruguai, Ministério do Trabalho e da Segurança Social, "Consejos de Salarios y Negociación Colectiva – 1 Procesamiento y conservación de alimentos, bebidas y tabaco – 9.1 Bebidas sin alcohol y cervezas".

206 Convenio colectivo entre CAPU y SUNTMA (2019).



## Composição salarial

Os salários negociados coletivamente no Uruguai são normalmente compostos pelo salário base e por uma série de subsídios. Estes incluem:

- ▶ subsídios fixos (tais como subsídios de assiduidade e de antiguidade, subsídios médicos, subsídios de educação dos filhos e subsídios de férias);
- ▶ subsídios para condições de trabalho específicas (incluindo o trabalho noturno); e
- ▶ prestações em espécie (como conjuntos de material escolar e cabazes de fim de ano).

Não existem muitas convenções coletivas com remuneração variável. Não obstante, podem encontrar-se alguns exemplos a nível empresarial, incluindo no setor das bebidas, onde um acordo coletivo inclui uma componente de remuneração variável sob a forma de um prémio baseado na produtividade (para mais pormenores, ver caixa 5a). Outro exemplo é uma convenção coletiva de empresa no setor bancário que inclui uma componente de remuneração variável relacionada com o desempenho (para mais pormenores, ver caixa 6).

## 14.3. Informações que podem apoiar a negociação salarial

### Informações utilizadas na negociação salarial

Os princípios orientadores gerais apresentados pelo governo no início de cada ronda de negociação definem tipicamente as correções de compensação da inflação que serão aplicadas para manter o valor real dos salários. Em alguns anos, os princípios orientadores incluíam também uma recuperação dos salários reais, com valores de recuperação mais elevados para os salários muito baixos.

Desde 2018, o ministério responsável pelo Trabalho elabora, a pedido das mesas de negociação, um ficheiro com informação anual sobre a atividade, as vendas,

os resultados e os trabalhadores de cada subgrupo no âmbito dos respetivos conselhos de salários. Esta informação é elaborada pela unidade de estatística do Ministério com base em informação do Banco de Segurança Social, da Direção Geral de Impostos e do Uruguai XXI<sup>207</sup> (dados sobre exportações), bem como em dados do Instituto Nacional de Estatística para a indústria transformadora.

Durante a pandemia da COVID-19, foram negociadas convenções “ponte” para um ano (julho de 2020 a junho de 2021) em que os intervenientes no Conselho Superior Tripartido acordaram em aumentos salariais abaixo da inflação com o compromisso de recuperar a perda salarial real a partir de 2022. A nona ronda de negociações teve início em 2021, e os princípios orientadores do governo para os aumentos salariais incluíram correções da inflação nos salários com base em: inflação esperada mais uma componente de recuperação do poder de compra; a periodicidade destas correções; e a duração das convenções. Os princípios orientadores fornecidos variavam em função da dimensão da empresa, bem como do impacto da pandemia no setor.

As organizações de trabalhadores têm o seu próprio instituto de investigação, cujo pessoal participa por vezes como consultor nas negociações, enquanto as organizações de empregadores têm normalmente equipas técnicas que realizam investigação e análise política e dão formação aos negociadores.

### Divulgação de informações a nível da empresa

A Lei estabelece que as partes devem partilhar as informações necessárias para facilitar o processo de negociação coletiva, sob reserva de um dever de confidencialidade.<sup>208</sup>

### Outros critérios utilizados na negociação salarial

O Artigo 17.º da lei de 1943, que instituiu os conselhos de salários, estabelece cinco critérios básicos que devem orientar a fixação dos salários: (i) as capacidades ou qualificações; (ii) riscos para a saúde; (iii) as condições

207 Uruguai XXI é a agência responsável pela promoção das exportações, dos investimentos e da imagem do país.

208 Ley N° 18.566, *Sistema de negociación colectiva* (2009), artigo 4.º.

económicas; (iv) o poder de compra; e (v) o desempenho comercial dos empregadores.<sup>209</sup>

#### 14.4. Medidas para eliminar as diferenças salariais entre homens e mulheres

A taxa de participação das mulheres na população ativa do Uruguai está estimada em 55 por cento (OIT 2022c).

Em 2008, a Comissão Tripartida para a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento no Emprego do Uruguai promoveu a inclusão de uma cláusula programática nas convenções coletivas, que reafirmava o princípio da igualdade de oportunidades, de tratamento e de

equidade no trabalho, sem distinção de raça, sexo, orientação sexual, credo e outras formas de discriminação. Cerca de metade das convenções coletivas têm este tipo de cláusulas, que, embora de natureza declarativa, são relevantes na medida em que informam e sensibilizam para esta matéria. Cerca de um terço das convenções coletivas contém cláusulas mais concretas que promovem a “corresponsabilidade” na prestação de cuidados e de benefícios, com o objetivo de proteger a maternidade sem efeitos negativos para as mulheres enquanto trabalhadoras. Por exemplo, a convenção coletiva da indústria de laticínios estabelece, entre outras cláusulas de gênero, uma redução da jornada de trabalho para as trabalhadoras que estão a amamentar, sem impacto na sua remuneração (Irigoyen 2017).



209 Lei 10.449 (1943), artigo 17.º.

## Conclusões

---

A Análise da Fixação de Salários através da Negociação Coletiva apresenta exemplos de como as organizações de empregadores e de trabalhadores na maioria dos países têm em conta as necessidades dos trabalhadores e das suas famílias, bem como fatores económicos, ao fixarem os salários através da negociação coletiva, a fim de distribuírem os ganhos gerados. A análise ilustra uma grande diversidade na prática da negociação salarial num grupo selecionado de países e sistematiza as principais dimensões das disposições salariais num conjunto de convenções coletivas.

Os elementos dessa diversidade foram identificados na presente Análise da Fixação de Salários, nomeadamente no âmbito das hierarquias que podem ser estabelecidas para regular as interações entre as convenções coletivas celebradas a diferentes níveis de negociação, bem como a nível da coordenação entre esses níveis. Também foi observada a relevância de um quadro propício à negociação salarial, no qual as autoridades públicas desempenham um papel de apoio e os parceiros sociais trabalham para coordenar os níveis de negociação e/ou orientar os seus membros no processo de negociação salarial.

Os princípios básicos e os métodos que relacionam o trabalho com a remuneração e que definem um sistema de pagamento de salários baseado no tempo trabalhado, no pagamento à peça ou numa combinação dos dois também foram exemplificados na presente Análise da Fixação de Salários como temas sobre os quais os representantes dos empregadores e dos trabalhadores podem negociar e chegar a acordo. A negociação salarial também pode estabelecer a estrutura salarial de uma empresa ou setor, especificando os postos de trabalho/categorias profissionais através de esquemas de avaliação e classificação de funções e definindo uma tabela salarial e a forma como os aumentos salariais se refletem nessa tabela. Em muitas das convenções coletivas estudadas, o número de anos de serviço era um critério frequentemente refletido nas estruturas salariais, mas - como se explica no Capítulo 7 - este foco na antiguidade pode ser um dos aspetos que contribuem para as diferenças salariais entre homens e mulheres.

Surgiram também composições salariais típicas negociadas através de negociações coletivas - incluindo

componentes de remuneração fixa e componentes de remuneração variável suplementar. Nos contextos em que existe remuneração variável, a negociação salarial pode ser utilizada para vincular estas componentes variáveis a um conjunto de critérios transparentes e justos previamente acordados entre as partes.

A presente Análise da Fixação de Salários ilustra a forma como a negociação salarial tem sido utilizada para responder a desafios de diferentes naturezas, incluindo a flutuação da procura e da capacidade de produção ao longo do ciclo económico e do ciclo de vida das empresas. Os parceiros sociais têm sido capazes de enfrentar os efeitos de crises como a crise financeira mundial, a pandemia da COVID-19 e, mais recentemente, a inflação generalizada, através de respostas conjuntas que apoiaram os salários e preservaram as empresas e os postos de trabalho. A Análise também enumerou exemplos de como a negociação salarial e medidas mais amplas destinadas a combater as diferenças salariais entre homens e mulheres procuraram evitar os enviesamentos de género nos sistemas de pagamento, nomeadamente através de sistemas de avaliação e classificação de postos de trabalho sem enviesamento de género.

O acesso a informações credíveis é demonstrado ao longo da análise como um fator que permite negociações informadas, que apoia a boa-fé e reforça a ligação entre os salários e o crescimento da produtividade. Na maioria dos sistemas analisados, a inflação e a manutenção do poder de compra dos trabalhadores são indicadores considerados na negociação salarial, tal como outros fatores económicos, como o crescimento da produtividade e o desempenho das empresas. Foram também apresentados exemplos de países em que a negociação salarial segue orientações baseadas em critérios acordados entre os parceiros sociais ou, em alguns casos, produzidas por fontes mutuamente aceites.

A presente Análise da Fixação de Salários através da Negociação Coletiva contribui para ampliar o conhecimento sobre as componentes salariais das convenções coletivas em países selecionados, bem como sobre a dinâmica do próprio processo de negociação salarial.

## Referências

---

- Anxo, Dominique. 2018. "Flexicurity, Industrial Relations and Inequality: The Swedish Experience." In *Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap*, edited by Daniel Vaughan-Whitehead. 519–554. Cheltenham: Edward Elgar Publishing and Geneva: ILO.
- Bae, Kiu-Sik. 2006. *Collective Bargaining in Korea*. ILO.
- Bassier, Ihsaan. 2021. "The Impact of Centralized Bargaining on Spillovers and the Wage Structure in Monopsonistic Labour Markets", SA-TIED Working Paper No. 195.
- Baumann, Hans. 2014. "Switzerland: Collective Bargaining", disponível em: <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Switzerland/Links>.
- Belgium, CCE (Central Council of the Economy). n.d. "Missions, composition et fonctionnement interne", disponível em: <https://www.ccecrb.fgov.be/p/fr/757/missions-composition-et-fonctionnement-interne>.
- Belgium, CNT (Conseil National du Travail). s.d.-a. "Conseils d'entreprise et comités de prévention", disponível em: <https://cnt-nar.be/fr/documents/cct-par-theme?f%5B0%5D=theme%3AConseils%20d%27entreprise%20et%20comit%C3%A9s%20de%20pr%C3%A9vention>.
- . s.d.-b. "Implication des travailleurs - transposition de directives européennes", disponível em: <https://cnt-nar.be/fr/documents/cct-par-theme?f%5B0%5D=theme%3AImplication%20des%20travailleurs%20-%20transposition%20de%20directives%20europ%C3%A9ennes>.
- Belgium, FPS Employment (Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue). s.d.-a. "Commission paritaire 1210000: NETTOYAGE", Base de dados sobre salários mínimos. disponível em: <https://www.salairesminimums.be/document.html?cId=20510841d8cf4cb2aea2af7c490522fb&date=09/03/2022>.
- . s.d.-b. "Institution et composition des commissions paritaires", disponível em: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/commissions-paritaires-et-conventions-collectives-de-travail-cct/commissions-paritaires-1>.
- . s.d.-c. "Salaire", disponível em: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaire>.
- . s.d.-d. "Durée du travail et temp de repos", disponível em: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/reglementation-du-travail/duree-du-travail-et-temps-de-repos>.
- . s.d.-e. "Ecochèque", available at: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/ecocheque>.
- . s.d.-f. "Rémunération", disponível em: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/international/detachement/conditions-de-travail-respecter-en-cas-de-detachement-en-2>.
- . s.d.-g. "Avantages non récurrents liés aux résultats / Plans bonus", disponível em: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/avantages-non-recurrents-lies-aux-resultats-plans-bonus>.
- . s.d.-h. "Information concernant la banque de données Salaires minimums", disponível em: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/remuneration/salaires-minimums-par-sous-commission-paritaire/information-concernant-la>.
- . s.d.-i. "Égalité Femmes-Hommes: l'écart salarial", disponível em: <https://emploi.belgique.be/fr/themes/egalite-et-non-discrimination/egalite-femmes-hommes-lecart-salarial>.
- Belgium, Statbel (Statistics Belgium). s.d. "Indice des prix à la consommation", disponível em: <https://statbel.fgov.be/fr/themes/prix-la-consommation/indice-des-prix-la-consommation#documents>.
- Anne Bucher, et al.. 2021. *Les résultats des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France - L'exemple de dix entreprises de l'Eurométropole de Strasbourg*. ILO.



Budlender, Debbie. 2009. "Industrial Relations and Collective Bargaining: Trends and Developments in South Africa", ILO DIALOGUE Working Paper No. 2.

Burger, Rulof, Rachel Jafta, and Dieter von Fintel. 2016. "Affirmative Action Policies and the Evolution of Post-Apartheid South Africa's Racial Wage Gap", WIDER Working Paper 2016/66.

Centre for Research in Employment and Work. 2021. International Mechanisms to Revalue Women's Work: Research Exploring and Evaluating International Mechanisms that Aim to Revalue or Result in the Revaluation of Women's Work. Government of Scotland.

Council of Europe. 2018. National Report on the implementation of the European Social Charter submitted by Serbia, RAP/RCh/SRB/7(2018).

DPRU (Development Policy Research Unit, University of Cape Town School of Economics). 2010. Addressing the Plight of Vulnerable Workers: The Role of Sectoral Determinations.

Eriksson, Ylva Ulfsson, Bengt Larsson, and Petra Adolfsson. 2021. "Under the Surface of Individual and Differentiated Pay in Sweden: A Zero-Sum Game of Performance-Based Pay?" *British Journal of Industrial Relations* 59 (2): 398–417.

ESRI (Economic and Social Research Institute). n.d. "About the ESRI", disponível em: <https://www.esri.ie/about>.

Eurofound. 2009a. "Sweden: Wage Formation", disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/sweden-wage-formation>.

———. 2009b. "Belgium: Wage Formation", disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2009/belgium-wage-formation>.

———. 2010. "Addressing the Gender Pay Gap: Government and Social Partner Actions – Ireland", disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2010/addressing-the-gender-pay-gap-government-and-social-partner-actions-ireland>.

———. 2012. Serbia: Industrial Relations Profile.

———. 2016. Changes in Remuneration and Reward Systems.

———. 2019a. Collective Agreements and Bargaining Coverage in the EU: A Mapping of Types, Regulation and First Findings from the European Company Survey 2019.

———. 2019b. "Information and Consultation", disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/information-and-consultation>.

———. s.d.-a. "Living and Working in Ireland", disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/country/ireland#collective-bargaining>.

———. s.d.-b. "Living and Working in Sweden", disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/country/sweden#collective-bargaining>.

———. s.d.-c. "Living and Working in Belgium", disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/country/belgium#collective-bargaining>.

———. s.d.-d. "Living and Working in Japan", disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/country/japan#collective-bargaining>.

———. s.d.-e. "Living and Working in Serbia", disponível em: <https://www.eurofound.europa.eu/country/serbia#pay>.

European Commission. 2020. Serbia 2020 Report, SWD(2020) 352 final.

———. s.d.-a. "Employment Involvement – Framework on Information and Consultation", disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=707&intPageId=210&langId=en>.

———. s.d.-b. "Best Practices in EU Countries: Social Dialogue and Collective Agreements", disponível em: [https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/best-practices-eu-countries\\_en](https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/best-practices-eu-countries_en).

European Commission, IMF (International Monetary Fund), OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), United Nations and World Bank. 2009. System of National Accounts 2008.

Fulton, Lionel. 2021. National Industrial Relations: An Update. Labour Research Department and ETUI.

Finland, Ministry of Social Affairs and Health. 2006. "Striving for Gender Equality in Finland", Ministry of Social Affairs and Health Equality Brochure No. 1.

Gammage, Sarah. 2015. "Labour Market Institutions and Gender Equality." In Labour Markets, Institutions and Inequality: Building Just Societies in the 21st Century, edited by Janine Berg. 315–339. Cheltenham: Edward Elgar Publishing and Geneva: ILO.

Gautier, Erwan. 2022. "Negotiated Wage Rises for 2022: The Results So Far" Banque de France Eco Notepad Blog, 13 de maio.

Godfrey, Shane, Trenton Elsley, and Michelle Taal. 2016. Sectoral Collective Bargaining, Productivity and Competitiveness in South Africa's Clothing Value Chain: Manufacturers between a Rock and a Hard Place. ILO.

Godfrey, Shane, Johann Maree, Darcy Du Toit and Jan Theron. 2010. Collective Bargaining in South Africa: Past, Present – and Future? Cape Town: Juta.

Godfrey, Shane, Jan Theron, and Margareet Visser. 2007. "The State of Collective Bargaining in South Africa: An Empirical and Conceptual Study of Collective Bargaining", DPRU Working Paper 07/130.

Hällberg, Petter, and Christian Kjellström. 2019. "Collective Agreements and Minimum Wages". Swedish National Mediation Office.

Hayter, Susan, and Jelle Visser. 2018. "The Application and Extension of Collective Agreements: Enhancing the Inclusiveness of Labour Protection." In Collective Agreements: Extending Labour Protection, edited by Susan Hayter and Jelle Visser. 1–31. ILO.

IBEC (Irish Business and Employers Confederation). n.d. "Industrial Relations Legal Framework: Options for Employers".

ICTU (Irish Congress of Trade Unions). 2004. Toolkit: Negotiating for Equality – Gender and Pay.

———. 2008. The Employees (Provision of Information and Consultation) Act 2006: A Guide to the New Information and Consultation Processes for Unions.

———. 2022. "Congress Guidance for Private Sector Unions on Pay Bargaining in 2022", ICTU Private Sector Bulletin, February.

IFIC (Institut de Classification de Fonctions). 2021. Manuel de la classification de fonctions IFIC.

IG Metall (Industrial Union of Metalworkers). 2022. "Press Release on Verhandlungsergebnis: Entgelterhöhung in zwei Stufen plus 3000 Euro", 18 de novembro de 2022.

ILO. 1973. Resolution concerning an integrated system of wages statistics, adopted by the 12th International Conference of Labour Statisticians.

———. 2004. "Work-sharing and Job-sharing", ILO Conditions of Work and Employment Programme Information Sheet No. WT-17, August.

———. 2008. Promoting Equity: Gender-neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step-by-Step Guide. [A promoção da igualdade. Avaliação dos postos de trabalho sem enviesamento de género: guia prático, 2011, disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_837331.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_837331.pdf)]

———. 2012. Giving Globalization a Human Face, ILC.101/III/1B.

———. 2013. Collective Bargaining in the Public Service: A Way Forward, ILC.102/III/1B.

———. 2015a. Collective Bargaining: A Policy Guide.

———. 2015b. "Ireland – 2015", disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:IRL,,2015:NO](https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:IRL,,2015:NO).

- . 2016. “Negotiating for Gender Equality”, ILO Labour Relations and Collective Bargaining Issue Brief No. 4, October.
- . 2018a. Freedom of Association: Compilation of Decisions of the Committee on Freedom of Association, sixth edition.
- . 2018b. Global Wage Report 2018/19: What Lies behind Gender Pay Gaps. [Relatório Global sobre os Salários 2018/19: O que está por trás da diferença salarial entre homens e Mulheres, 2019, disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_734393.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_734393.pdf)]
- . 2018c. India Wage Report: Wage Policies for Decent Work and Inclusive Growth.
- . 2019a. “Belgium – 2019”, ILO IRLEX database. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:BEL,,2019:NO](https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:BEL,,2019:NO).
- . 2019b. “India – 2019”, ILO IRLEX database. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:IND,,2019:NO](https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:IND,,2019:NO).
- . 2019c. “Japan – 2019”, ILO IRLEX database. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:JPN,,2019:NO](https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:JPN,,2019:NO).
- . 2019d. “Republic of Korea – 2019”, ILO IRLEX database. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:KOR,,2019:NO](https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:KOR,,2019:NO).
- . 2019e. “South Africa – 2019”, ILO IRLEX database. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:ZAF,,2019:NO](https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:ZAF,,2019:NO).
- . 2019f. “Sweden – 2019”, ILO IRLEX database. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:SWE,,2019:NO](https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:SWE,,2019:NO).
- . 2019g. “Tunisia – 2019”, ILO IRLEX database. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100\\_ISO\\_CODE3,P1100\\_SUBCODE\\_CODE,P1100\\_YEAR:TUN,,2019:NO](https://www.ilo.org/dyn/irlex/en/f?p=14100:1100:0::NO:1100:P1100_ISO_CODE3,P1100_SUBCODE_CODE,P1100_YEAR:TUN,,2019:NO).
- . 2020a. Driving Up Productivity: A Guide for Employer and Business Membership Organizations.
- . 2020b. “Negotiating COVID-19 Related Collective Agreements in the German Metal and Electrical Industry”, ILO Labour Relations and COVID-19 Background Note, October.
- . 2020c. “Negotiated Income Support and Job Security in Tunisia”, ILO Labour Relations and COVID-19 Background Note, October.
- . 2020d. “Employers and Workers Negotiating Measures to Prevent the Spread of COVID-19, Protect Livelihoods and Support Recovery: A Review of Practice”, ILO Brief, July.
- . 2020e. “Wage Code and Rules – Will They Improve the Welfare of Low-paid Workers in India?”, ILO Discussion Paper, August.
- . 2020f. Diagnostic de l'économie informelle au Sénégal.
- . 2021a. Working from Home: From Invisibility to Decent Work.
- . 2021b. Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine.
- . 2022a. Social Dialogue Report 2022: Collective Bargaining for an Inclusive, Sustainable and Resilient Recovery.
- . 2022b. Global Wage Report 2022–23: The Impact of Inflation and COVID-19 on Wages and Purchasing Power. [Relatório global sobre os salários 2022–23. O impacto da inflação e da COVID-19 nos salários e no poder de compra, 2023, disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms\\_900180.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_900180.pdf)]
- . 2022c. “Labour Force Participation Rate by Sex and Age – ILO Modelled Estimates, Nov. 2022 (%) – Annual”, ILOSTAT database. Disponível em: [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer40/?lang=en&segment=indicator&id=EAP\\_2WAP\\_SEX\\_AGE\\_RT\\_A](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer40/?lang=en&segment=indicator&id=EAP_2WAP_SEX_AGE_RT_A).

- . s.d.-a. "Q&As on Business, Wages and Benefits", available at: [https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS\\_DOC\\_ENT\\_HLP\\_WAG\\_FAQ\\_EN/lang-en/index.htm#F14](https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/tools-resources/WCMS_DOC_ENT_HLP_WAG_FAQ_EN/lang-en/index.htm#F14).
- . s.d.-b. "Collective Bargaining Coverage Rate (%) – Annual", ILOSTAT database. Disponível em: [https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer29/?id=ILR\\_CBCT\\_NOC\\_RT\\_A&latestyear=TRUE&addnotes=TRUE](https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer29/?id=ILR_CBCT_NOC_RT_A&latestyear=TRUE&addnotes=TRUE).
- . s.d.-c. "Statistics on Union Membership", disponível em: <https://ilostat.ilo.org/topics/union-membership/>.
- . s.d.-d. "Statistics on the Informal Economy", disponível em: <https://ilostat.ilo.org/topics/informality/>.
- Institute for the Equality of Women and Men, and Belgium, FPS Employment (Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue). 2021. L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique.
- Ireland, Citizens Information. s.d. "Employment Agreements and Orders", disponível em: [https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment\\_rights\\_and\\_conditions/industrial\\_relations\\_and\\_trade\\_unions/employment\\_regulation\\_orders\\_and\\_registered\\_employment\\_agreements.html](https://www.citizensinformation.ie/en/employment/employment_rights_and_conditions/industrial_relations_and_trade_unions/employment_regulation_orders_and_registered_employment_agreements.html).
- Ireland, Department of Children, Equality, Disability, Integration and Youth. 2022. "Press Release on Minister O'Gorman Announces Introduction of Gender Pay Gap Reporting in 2022", 8 de março de 2022.
- Ireland, NESCC (National Economic and Social Council). "Our Organisation", disponível em: <https://www.nesc.ie/our-organisation/>.
- Ireland, WRC (Workplace Relations Commission). s.d.-a. "Sectoral Employment Orders", disponível em: [https://www.workplacerelations.ie/en/what\\_you\\_should\\_know/hours-and-wages/sectoral%20employment%20orders/](https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/sectoral%20employment%20orders/).
- . s.d.-b. "Construction Sector", disponível em: [https://www.workplacerelations.ie/en/what\\_you\\_should\\_know/hours-and-wages/sectoral%20employment%20orders/construction-sector/](https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/sectoral%20employment%20orders/construction-sector/).
- . s.d.-c. "Contract Cleaning", disponível em: [https://www.workplacerelations.ie/en/what\\_you\\_should\\_know/hours-and-wages/employment%20regulation%20orders/contract-cleaning/](https://www.workplacerelations.ie/en/what_you_should_know/hours-and-wages/employment%20regulation%20orders/contract-cleaning/).
- Irigoyen, Valentina Alles. 2017. ¿La igualdad de género se negocia? Análisis de las cláusulas de género en la quinta ronda de consejos de salarios. Universidad de la República Uruguay and CIEDUR
- Izquierdo, Mario, and Isabel Soler. 2022. "Box 6. An Initial Analysis of the Impact of Inflation on Collective Bargaining in 2022." Banco de España Economic Bulletin 1: 39–41.
- Jelassi, Mohamed Khalil. 2022. "Augmentations salariales dans le secteur privé : Une lueur d'espoir dans un contexte de crise." La Presse, 3 de janeiro.
- Jeong, Jin-Ho. 2003. Wages in Korea. Korea Labor Institute.
- JPC (Japan Productivity Center). s.d.-a. "Labour Productivity Statistics", disponível em: <https://jpc.jpc-net.jp/statistics/kaisetsu.html>.
- . s.d.-b. "Productivity Statistics", disponível em: <https://jpc.jpc-net.jp/eng/stats/index.html>.
- . s.d.-c. "Our Mission", disponível em: <https://jpc.jpc-net.jp/eng/mission/index.html>.
- Jung, Liliane. s.d. "National Labour Law Profile: Japan", disponível em: [https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS\\_158904/lang-en/index.htm](https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_158904/lang-en/index.htm).
- Kato, Takao. 2016. "Productivity, Wages and Unions in Japan", ILO Conditions of Work and Employment Series No. 73.
- Kjellström, Christian. 2019. "The 'Brand' and the Industrial Agreement." Swedish National Mediation Office.
- KLI (Korean Labor Institute). s.d. "Objectives", disponível em: [https://www.kli.re.kr/kli\\_eng/contents.do?key=388](https://www.kli.re.kr/kli_eng/contents.do?key=388).
- Kubo, Katsuyuki. 2019. "Changes in the Labour Market and Employment Relationships in Japan." In Trade Unions and Labour Movements in the Asia-Pacific Region, edited by Byoung-Hoon Lee, Ng Sek-Hong, and Russell D. Lansbury. 148–165. Abingdon and New York: Routledge.



- Kulić, Živko, Goran Milošević, and Luka Baturan. 2018. "Labour Market and Collective Bargaining in the Republic of Serbia." Зборник радова Правног факултета у Нишу 78.
- La Región. 2022. "El metal deconvoca la huelga en Ourense con una subida de hasta el 18%." 19 de outubro.
- Ladjevac, Bojan. 2017. Trade Unions in Serbia on the Move? Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Lamouri, Hafedh. 2020. Le dialogue social en Tunisie après 2011: défis et perspectives dans une conjoncture de transition démocratique. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- LawMedia. s.d. "Fondements juridiques", Droit du travail blog, disponível em: <https://droit-du-travail.ch/generalites-sur-le-contrat-de-travail/fondements-juridiques>.
- LRS (Labour Research Service). 2019. 2019 Bargaining Indicators.
- Maccarrone, Vincenzo, Roland Erne, and Aidan Regan. 2019. "Ireland: Life after Social Partnership." In *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame*, Volume I, edited by Torsten Müller, Kurt Vandaele, and Jeremy Waddington. 315–336. Brussels: ETUI.
- Marzi, Daniela. 2016. "Perspectiva de Género, Cuotas en las Directivas y Nuevos Objetos de Negociación: Un camino lento hacia el poder." In *Reforma al Derecho Colectivo del Trabajo*, Examen crítico de la ley Nº 20.940, edited by Pablo Arellano, Juan Pablo Severin, and María Ester Feres. Santiago: Thomson Reuters.
- Marshall, Adriana. 2016. "La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales." *Trabajo y Sociedad* 26: 5–22.
- Mazzuchi, María Graciela. 2022. "Ciclo de Conversatorios sobre Negociación Colectiva: El caso de Uruguay". 19 April 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=1kil0ckh2qM>.
- Marx, Ive, and Lien Van Cant. 2018. "Belgium: Robust Social Concertation Providing a Buffer against Growing Inequality?" In *Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap*, edited by Daniel Vaughan-Whitehead. 116–167. Cheltenham: Edward Elgar Publishing and Geneva: ILO.
- Morris, Jonathan, Rick Delbridge, and Takahiro Endo. 2018. "The Layering of Meso-Level Institutional Effects on Employment Systems in Japan: Meso-Level Institutional Effects on Japanese Employment Systems." *British Journal of Industrial Relations* 56 (3): 603–630.
- National Bargaining Council for the Clothing Manufacturing Industry. 2020. "Press Release on Clothing Bargaining Council Makes Historic COVID-19 Lockdown Agreement for the Clothing Industry Public", 26 de março de 2020.
- NEDLAC (National Economic Development and Labour Council). 1995. NEDLAC Founding Declaration.
- NERI (Nevin Economic Research Institute). s.d. "About the Nevin Economic Research Institute", disponível em: <https://www.nerinstitute.net/about>.
- Nishith Desai Associates. 2019. India: Trade Unions and Collective Bargaining.
- North Macedonia, Ministry of Labour and Social Policy. 2019. Revised Employment and Social Reform Programme 2022.
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2011. OECD Guidelines for Multinational Enterprises.
- . 2021a. "India: Main Indicators and Characteristics of Collective Bargaining".
- . 2021b. Inclusive Growth Review of Korea: Creating Opportunities for All.
- . 2022a. "Minimum Wages in Times of Rising Inflation", OECD Brief, December.
- . 2022b. OECD Employment Outlook 2022: Building Back More Inclusive Labour Markets.
- . s.d. "Gender Wage Gap", available at: <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>.
- Oh, Hak-Soo. 2006. Collective Bargaining in Japan. Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT) and ILO.

- Ohashi, Isao. 2011. "The Minimum Wage System in Japan: In Light of Circumstances in the United States and Europe." *Japan Labor Review* 8 (2): 4–23.
- Olivares, Raquel Serrano, Pilar Carrasquer Oto, and Núria Sánchez Mira. 2019. "El papel de la regulación convencional en la caracterización sectorialmente específica de la brecha salarial de género." *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales* 6: 37–64.
- Oliver, Juan. 2022. "La huelga de los trabajadores del metal de Ourense logra subidas de salario del 5% este año, 5,5% en 2023 y 4,5% en 2024." Público, 18 de outubro.
- Park, Joon-Sung, and Eui-Kyoung Park. 2011. *Pay in Korea - An Introductory Guide*. Korea Labor Institute.
- Petreski, Marjan, and Aleksandar Ristovski. 2021. *Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia*. ILO.
- Republic of Korea, Minimum Wage Commission. n.d. "Minimum Wage System", disponível em: <https://www.minimumwage.go.kr/english/introduce/about.do>.
- Ristovski, Aleksandar. 2022. *Collective Bargaining in North Macedonia – An Analysis*. ILO.
- Rönnmar, Mia. 2014. *Intergenerational Bargaining: Towards Integrated Bargaining for Younger and Older Workers in EU Countries: Sweden – Country Report*. iNGenBar.
- Saks, Y. 2021. "Wage Differentiation in Belgium According to SILC Data." In *Economic Review* June 2021. National Bank of Belgium.
- Schmidt, Verena, Edward Webster, Siviwe Mhlana, and Kally Forrest. 2023. "Negotiations by Workers in the Informal Economy", ILO Working Paper No. 86.
- Senegal, Council of Ministers. 2022. "Press Release on Le Président de la République, Son Excellence Macky SALL a présidé le Conseil des Ministres, ce mercredi 04 mai 2022, au Palais de la République", 4 de maio de 2022.
- South Africa, Department of Employment and Labour. s.d. "National Minimum Wage Commission Impact Reports", disponível em: <https://www.labour.gov.za/national-minimum-wage-commission-impact-reports>.
- South Africa, Government of South Africa. s.d. "Register a Bargaining Council", disponível em: <https://www.gov.za/services/trade-unions/register-bargaining-council>.
- Sud Quotidien. 2022. "Remise des cahiers de doléances 2022: Macky s'engage et menace." 4 de maio.
- Sundar, K.R. Shyam. 2011. "Non-Regular Workers in India: Social Dialogue and Organizational and Bargaining Strategies and Practices", ILO DIALOGUE Working Paper No. 30.
- Sweden, National Mediation Office. n.d.-a. "About Us", disponível em: <https://www.mi.se/english/about-us/>.
- . s.d.-b. "Väl fungerande lönebildning", disponível em: <https://www.mi.se/forhandling-avtal/val-fungerande-lonebildning/>.
- Swedish Unions within Industry. 2016a. *The Swedish Unions within Industry and the Industrial Agreement*.
- . 2016b. "What Should Be Our Demands?", disponível em: <http://www.fackeninomindustrin.se/wp-content/uploads/2016/07/What-Should-be-our-Demands.pdf>.
- Switzerland, EAER (Federal Department of Economic Affairs, Education and Research). s.d. "The Usefulness of Collective Bargain Agreements", disponível em: <https://www.kmu.admin.ch/kmu/en/home/concrete-know-how/personnel/employment-law/contractual-aspects/collective-bargaining-agreements.html>.
- Switzerland, EAER (Federal Department of Economic Affairs, Education and Research), SECO (State Secretariat for Economic Affairs). s.d. "Contrats-types de travail – Confédération", disponível em: [https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit\\_Arbeitsbeziehungen/normalarbeitsvertraege/Normalarbeitsvertraege\\_Bund.html](https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/Arbeit/Personenfreizugigkeit_Arbeitsbeziehungen/normalarbeitsvertraege/Normalarbeitsvertraege_Bund.html).

Switzerland, FDHA (Federal Department of Home Affairs), FOGE (Federal Office for Gender Equality). s.d.-a. “Loi sur l’égalité”, disponível em: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/fr/home/themes/droit/loi-sur-l-egalite.html>.

———. s.d.-b. “Analyse Equal Pay – Simply and Securely with Logib”, disponível em: <https://www.ebg.admin.ch/ebg/en/home/services/logib-triage.html>.

Switzerland, Federal Statistical Office. 2016a. Accord salariaux conclus pour 2015 dans les domaines conventionnels.

———. 2016b. “Conventions collectives de travail selon le type, la taille et le secteur économique”, disponível em: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/statistiques/travail-remuneration/conventions-collectives-travail-partenariat-social.assetdetail.272358.html>.

———. 2020. Enquête sur les conventions collectives de travail en Suisse 2018.

Uruguay, Ministry of Labour and Social Security, s.d. “Consejos de Salarios y Negociación Colectiva”, disponível em: <https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/tematica/grupos-industria-comercio-actividades-general>.

USS (Union Syndicale Swiss). s.d. “Calculateur de salaire – La méthode”, disponível em: <https://www.salaire-uss.ch/home/method>.

Vaughan-Whitehead, Daniel (ed.). 2018. Reducing Inequalities in Europe: How Industrial Relations and Labour Policies Can Close the Gap. Cheltenham: Edward Elgar Publishing and Geneva: ILO.

Veldman, Albertine. 2017. Pay Transparency in the EU: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway. European Commission.

Venter, Irma. 2022. “Vehicle Manufacturers, Numsa Sign Wage Deal.” Creamer Media’s Engineering News, 19 October.

Walter, Dagmar, and Susan Ferguson. 2022. “The Gender Pay Gap, Hard Truths and Actions Needed.” The Hindu, 19 September.

Yamaguchi, Kazuo. 2019. “Japan’s Gender Gap.” Finance & Development, March.

## Anexos

---

### Anexo 1. Convenções coletivas analisadas na Análise da Fixação de Salários através da Negociação Coletiva

#### África do Sul

##### **Conselhos de negociação (setoriais nacionais):**

1. Conselho Nacional de Negociação da Indústria do Vestuário (Acordo com Zonas Não Metropolitanas), 2016
2. Conselho Nacional de Negociação do Setor da Engenharia Civil, 2018

##### **Fóruns de negociação setoriais nacionais:**

3. Fórum Nacional de Negociação (Montagem de Automóveis), 2016
4. Fórum Nacional de Negociação do Setor de Mineração Aurífera (sob os auspícios do Conselho de Minerais da África do Sul), 2018

##### **Conselho de negociação (setorial regional)**

5. Conselho de Negociação do Setor da Limpeza Contratual (KwaZulu-Natal), 2017

##### **Negociação com um empregador único (entidade empresarial ou nível de empresa):**

6. Acordo coletivo de empresa, no setor retalhista dos supermercados, 2020
7. Acordo coletivo de empresa, fabrico de material de construção, 2020

#### Alemanha

8. Convenção coletiva setorial no sector metalúrgico e elétrico, 2020
9. Convenção coletiva setorial no sector metalúrgico e elétrico, 2022

#### Argentina

10. Convenção coletiva setorial, fabrico de têxteis, 2010 (atualizado em 2021)
11. Convenção coletiva para a administração pública, 2006

#### Bélgica

12. Convenção coletiva interprofissional nacional, 2017-2018
13. Convenção coletiva nacional, garantia de um rendimento médio mensal mínimo, 2022
14. Convenção coletiva setorial, limpeza (comissão paritária 121), 2019
15. Convenção coletiva setorial, atividades especializadas de construção (comissão paritária 111), 2018
16. Convenção coletiva setorial, indústria hoteleira (comissão paritária 302), 2018



17. Convenção coletiva nacional, benefícios não recorrentes relacionados com o desempenho, 2007
18. Convenção coletiva nacional relativa a cheques ecológicos, 2009

## Chile

19. Convenção coletiva de empresa, fabrico de produtos alimentares e de limpeza, 2020
20. Acordo coletivo de empresa, fabrico de produtos alimentares, 2019
21. Acordo coletivo de empresa, no setor retalhista dos supermercados, 2019
22. Acordo coletivo de empresa, no setor retalhista de artigos para o lar, 2018
23. Acordo coletivo de empresa, no setor retalhista farmacêutico, 2019
24. Acordo coletivo de empresa, transporte marítimo, 2020
25. Acordo coletivo de empresa, transporte marítimo, 2020
26. Acordo coletivo de empresa, serviços turísticos, 2019
27. Acordo coletivo de empresa, atividades financeiras e de seguros, 2018
28. Acordo coletivo de empresa, armazenagem e atividades auxiliares dos transportes, 2019
29. Acordo coletivo de empresa, armazenagem e atividades auxiliares dos transportes, 2018
30. Acordo coletivo de empresa, armazenagem e atividades auxiliares dos transportes, 2019
31. Acordo coletivo de empresa, minas e pedreiras, 2019
32. Acordo coletivo de empresa, minas e pedreiras, 2017
33. Acordo coletivo de empresa, minas e pedreiras, 2018
34. Acordo coletivo de empresa, minas e pedreiras, 2018
35. Acordo coletivo de empresa, minas e pedreiras, 2017
36. Acordo coletivo de empresa, serviços alimentares, 2017

## Espanha

37. Convenção coletiva setorial, substâncias químicas, 2021
38. Convenção coletiva setorial, construção, 2017
39. Acordo coletivo de empresa, fabricação de veículos automóveis, 2016
40. Convenção coletiva setorial, banca, 2021

## França

41. Acordo coletivo de empresa, fabrico de veículos automóveis, 2009

## Índia

42. Acordo coletivo de empresa (fábrica), fabrico de material de construção, 2018
43. Acordo coletivo de empresa (fábrica), fabrico de bens de primeira necessidade, 2018

- 44. Acordo coletivo de empresa (fábrica), fabrico de químicos e de produtos químicos, 2017
- 45. Acordo coletivo de empresa (fábrica), fabrico de produtos metálicos, 2016
- 46. Acordo coletivo de empresa (fábrica), fabrico de máquinas e equipamento, 2017
- 47. Acordo coletivo de empresa (fábrica), fabrico de produtos do tabaco, 2017
- 48. Acordo coletivo de empresa (fábrica), fabrico de máquinas e equipamentos, 2018
- 49. Acordo coletivo de empresa (fábrica), fabrico de máquinas e equipamentos, 2019
- 50. Acordo coletivo de empresa (fábrica), fabrico de material elétrico, 2015
- 51. Acordo coletivo de empresa (fábrica), fabrico de veículos automóveis, reboques e semirreboques, 2020
- 52. Acordo coletivo de empresa (fábrica), fabrico de veículos automóveis, reboques e semirreboques, 2018
- 53. Acordo coletivo de empresa (fábrica), fabrico de máquinas e equipamentos, 2019
- 54. Acordo coletivo de empresa (fábrica), indústrias metalúrgicas de base, 2020

## Macedónia do Norte

- 55. Convenção coletiva interprofissional nacional (Acordo coletivo geral), Jornal Oficial da República da Macedónia n.º 115/2014
- 56. Convenção coletiva setorial, couro e calçado, Jornal Oficial da República da Macedónia n.º 220/2015
- 57. Convenção coletiva setorial, agricultura e alimentação, Jornal Oficial da República da Macedónia n.º 3/16 (texto consolidado), 2015
- 58. Convenção coletiva setorial, associações de proteção, Jornal Oficial da República da Macedónia n.º 151/2014
- 59. Convenção coletiva setorial, substâncias químicas, Jornal Oficial da República da Macedónia n.º 10/2013
- 60. Convenção coletiva setorial, tabaco, Jornal Oficial da República da Macedónia n.º 137/2016, texto consolidado
- 61. Convenção coletiva setorial, atividades de alojamento e restauração, Jornal Oficial da República da Macedónia n.º 2/2008
- 62. Acordo coletivo de empresa, fabricação de produtos de tabaco, 2019
- 63. Acordo coletivo de empresa, fabricação de produtos alimentares, 2017

## Portugal

- 64. Convenção coletiva setorial, calçado, 2017

## Senegal

- 65. Convenção coletiva interprofissional nacional, 2019
- 66. Convenção coletiva setorial, extração de petróleo bruto e gás natural, 2019

- 67. Convenção coletiva setorial, segurança privada, 2019
- 68. Convenção coletiva setorial, ensino privado, 2018
- 69. Convenção coletiva setorial, meios de comunicação, 2018
- 70. Convenção coletiva setorial, limpeza, 2014
- 71. Convenção coletiva setorial, alojamento, 1996 (atualização)
- 72. Convenção coletiva setorial, comércio, África Ocidental Francesa (Afrique Occidentale Française, AOF), 1996 (atualização)
- 73. Acordo coletivo de empresa, investigação científica e desenvolvimento, 2018
- 74. Acordo coletivo de empresa, sector bancário, 2014

## Sérvia

- 75. Acordo coletivo de empresa, fabrico de produtos farmacêuticos, 2019
- 76. Acordo coletivo de empresa, fabrico de bebidas, 2017
- 77. Acordo coletivo de empresa, construção, 2020
- 78. Acordo coletivo de empresa, fabrico de produtos alimentares (produção e transformação de carne), 2020
- 79. Acordo coletivo de empresa, fabrico de têxteis, 2019

## Suécia

- 80. Convenção coletiva setorial, engenharia, 2017

## Suíça

- 81. Convenção coletiva setorial nacional, atividades de alojamento e alimentação, 2019
- 82. Convenção coletiva setorial nacional, fabrico de equipamentos elétricos, metais e máquinas, 2018
- 83. Convenção coletiva setorial regional, limpeza de edifícios, Suíça romanda, 2018
- 84. Acordo coletivo de empresa, no sector retalhista dos supermercados, 2018 e 2022
- 85. Convenção coletiva setorial nacional, fabrico de relojoaria e microtecnologia, 2017
- 86. Acordo coletivo de empresa, transporte aéreo (pessoal de terra), 2018

## Togo

- 87. Convenção coletiva setorial, meios de comunicação, 2022

## Tunísia

- 88. Convenção coletiva setorial, agricultura, 2015.
- 89. Convenção coletiva setorial, fabrico de produtos alimentares, 2018 (atualização)
- 90. Convenção coletiva setorial, fabrico de bebidas, 2018 (atualização)

- 91. Convenção coletiva setorial, fabrico de têxteis, 2018 (atualização)
- 92. Convenção coletiva setorial, fabrico de equipamentos elétricos e electrónicos, 2018 (atualização)
- 93. Convenção coletiva setorial, transportes terrestres, 2018 (atualização)
- 94. Convenção coletiva setorial, serviços de acolhimento de crianças, 2011 (atualização)
- 95. Convenção coletiva setorial, no setor retalhista farmacêutico, 2019 (atualização)
- 96. Convenção coletiva setorial, atividades financeiras e de seguros, 2018 (atualização)
- 97. Acordo coletivo de empresa no setor da fundição, metalurgia e construção mecânica

## Uruguai

- 98. Convenção coletiva setorial, fabrico de produtos alimentares (laticínios) (G1.sg1.c1), 2018
- 99. Convenção coletiva setorial, fabrico de produtos alimentares (transformação de carne e refrigeração) (G2 sg1), 2017
- 100. Convenção coletiva setorial, serviço doméstico (G21), 2019
- 101. Convenção coletiva setorial, construção (G9 sg1), 2018
- 102. Convenção coletiva setorial, fabrico de bebidas (G1.sg9.c1), 2018
- 103. Acordo coletivo de empresa, fabrico de bebidas, 2009
- 104. Acordo coletivo de empresa, fabrico de bebidas, 2012
- 105. Convenção coletiva setorial, atividades financeiras e de seguros (G14.sg1), 2018
- 106. Acordos coletivos de empresa, atividades financeiras e de seguros, 2013
- 107. Acordos coletivos de empresa, atividades financeiras e de seguros, 2017
- 108. Acordo coletivo sectorial, trabalhadores da pesca e do mar (G3 sg.1), 2019
- 109. Convenção coletiva setorial, fabrico de produtos alimentares (azeite) (G1.sg8.c1), 2018



## Anexo 2: Fontes para os exemplos apresentados na tabela 3

### Indicadores económicos

#### Inflação

---

##### Índice de Preços no Consumidor

###### **Tunísia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na Tunísia preparada para a OIT, 2020.

###### **Chile**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas no Chile preparada para a OIT, 2020.

###### **Uruguai**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas no Uruguai preparada para a OIT, 2020.

###### **Argentina**

Adriana Marshall, *"La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales"*, Trabajo y Sociedad, No. 26 (2016), 5–22.

###### **Senegal**

Análise sobre a fixação de salários através de convenções coletivas no Senegal preparada para a OIT, 2020.

###### **Sérvia**

Análise sobre a fixação de salários através de convenções na Sérvia preparada para a OIT, 2020.

###### **Ucrânia**

OIT, *Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine*, 2021.

###### **Irlanda**

ICTU, *"Congress Guidance for Privates Sector Unions on Pay Bargaining in 2022"*, Boletim do Sector Privado, fevereiro de 2022.

###### **África do Sul**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na África do Sul preparada para a OIT, 2020.

###### **Índia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Índia preparada para a OIT, 2020.

###### **Bélgica**

Bélgica, Statbel (Estatísticas da Bélgica), *"Indice des prix à la consommation"*.

##### Índice de Preços no Produtor (IPP)

###### **África do Sul**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na África do Sul preparada para a OIT, 2020.

### Índice de saúde corrigido

#### **Bélgica**

Bélgica, Statbel (Estatísticas da Bélgica), *"Indice des prix à la consommation"*.

### Objetivo de inflação (fixado pelos bancos centrais)

#### **Alemanha**

Objetivo de inflação fixado pelo Banco Central Europeu.

OIT, *Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine*, 2021, Anexo A.

#### **Suécia**

Objetivo de inflação fixado pelo Riksbank, o Banco Central da Suécia.

Sindicatos suecos na indústria, *"What Should Be Our Demands?"*, 2016.

## **Situação económica**

---

### Crescimento económico

#### **Tunísia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na Tunísia preparada para a OIT, 2020.

#### **Senegal**

Análise sobre a fixação de salários através de convenções coletivas no Senegal preparada para a OIT, 2020.

#### **Índia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Índia preparada para a OIT, 2020.

## **Competitividade internacional**

---

### Salários nos setores expostos à concorrência internacional

#### **Suécia**

Gabinete Nacional de Mediação da Suécia, *"Väl fungerande lönebildning"*.

### Salários e custos da mão de obra nos principais países concorrentes (europeus)

#### **Suécia**

Sindicatos suecos na indústria, *"What Should Be Our Demands?"*, 2016.

Custos horários da mão de obra nas economias vizinhas (Alemanha, França e Países Baixos).

#### **Bélgica**

Eurofound, *"Belgium: Wage Formation"*, 2009.

## Custo de vida

---

### Custo dos alimentos de base e outros custos

#### **Senegal**

Custo dos alimentos de base, incluindo o arroz, o óleo, o açúcar, o leite, o pão, o gás butano, etc.

Análise sobre a fixação de salários através de convenções coletivas no Senegal preparada para a OIT, 2020.

### Custo do cabaz de consumo

#### **Macedónia do Norte**

Marjan Petreski e Aleksandar Ristovski, *Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia* (OIT, 2021).

#### **Sérvia**

Análise sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na Sérvia preparada para a OIT, 2020.

#### **Ucrânia**

OIT, *Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine*, 2021.

## Características do mercado de trabalho (por sexo)

## Emprego

---

### Taxa de emprego

#### **Suécia**

Gabinete Nacional de Mediação da Suécia, *"Väl fungerande lönebildning"*.

#### **Índia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Índia preparada para a OIT, 2020.

## Desemprego

---

### Taxa de desemprego

#### **África do Sul**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na África do Sul preparada para a OIT, 2020.

#### **Índia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Índia preparada para a OIT, 2020.

## Salários

---

### Salários mínimos fixados através de convenções coletivas

#### **Bélgica**

Bélgica, FPS Employment. *"La base de données salaires"*.

### Aumentos salariais no setor público/outras organizações de trabalhadores no setor produtivo

#### **Chile**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas no Chile preparada para a OIT, 2020.

### Salário mínimo legal

#### **Tunísia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na Tunísia preparada para a OIT, 2020.

#### **Macedónia do Norte**

Marjan Petreski e Aleksandar Ristovski, *Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia* (OIT, 2021).

#### **Sérvia**

Análise sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na Sérvia preparada para a OIT, 2020.

#### **Chile**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas no Chile preparada para a OIT, 2020.

#### **Índia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Índia preparada para a OIT, 2020.

### Últimos aumentos salariais

#### **Senegal**

Análise sobre a fixação de salários através de acordos coletivos no Senegal preparada para a OIT, 2020.

### Ganhos gerais na economia

#### **Sérvia**

Análise sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na Sérvia preparada para a OIT, 2020.

#### **Irlanda**

ICTU, *"Congress Guidance for Privates Sector Unions on Pay Bargaining in 2022"*, Boletim do Setor Privado, fevereiro de 2022.

### Peso dos salários em percentagem do PIB

#### **Irlanda**

ICTU, *"Congress Guidance for Privates Sector Unions on Pay Bargaining in 2022"*, Boletim do Setor Privado, fevereiro de 2022.



### Diferença de salários no setor público/privado

#### **Tunísia**

Análise nacional país sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Tunísia preparada para a OIT, 2020.

### **Produtividade**

Produtividade do trabalho

#### **Irlanda**

ICTU, *"Congress Guidance for Privates Sector Unions on Pay Bargaining in 2022"*, Boletim do Setor Privado, fevereiro de 2022.

### Produtividade

#### **Suécia**

Sindicatos suecos na indústria, *"What Should Be Our Demands?"*, 2016.

## **Contexto setorial**

### **Desempenho económico**

---

### Lucros e volume de negócios

#### **Macedónia do Norte**

Marjan Petreski e Aleksandar Ristovski, *Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia* (OIT, 2021).

#### **Uruguai**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos no Uruguai preparada para a OIT, 2020.

### N.º de pessoas empregadas ou de empregados

#### **Uruguai**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas no Uruguai preparada para a OIT, 2020.

#### **Alemanha**

Gesamtmetall, *Zahlen 2022: De Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland*, 2022.

OIT, *Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine*, 2021, Anexo A.

### Entrada de encomendas, Variação da produção

#### **Alemanha**

Gesamtmetall, *Zahlen 2022: De Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland*, 2022.

OIT, *Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine*, 2021, Anexo A.

### Utilização da capacidade

#### **Alemanha**

Gesamtmetall, *Zahlen2022: De Metall- und Elektro-Industrie in der Bundesrepublik Deutschland*, 2022.

OIT, *Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine*, 2021, Anexo A.

#### **Índia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Índia preparada para a OIT, 2020.

## **Salários**

---

### Salário médio na indústria/setor/ramo de atividade

#### **Macedónia do Norte**

Marjan Petreski e Aleksandar Ristovski, *Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia* (OIT, 2021).

#### **Sérvia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na Sérvia preparada para a OIT, 2020.

### Aumentos salariais noutras setores/empresas-irmãs

#### **África do Sul**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na África do Sul preparada para a OIT, 2020.

## **Custos**

---

### Custo da mão de obra por hora, Variação de outros custos

#### **Tunísia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na Tunísia preparada para a OIT, 2020.

#### **Índia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Índia preparada para a OIT, 2020.

## **Produtividade**

---

### Produção por quantidade de mão de obra utilizada

#### **Japão**

Site do Centro de Produtividade do Japão. Ver aqui, aqui e aqui.

### Produtividade agregada média, aumento da produtividade em diferentes setores económicos

#### **Alemanha**

OIT, *Collective Bargaining in Germany and Ukraine: Lessons Learned and Recommendations for Ukraine*, 2021, Anexo A.

## Diferenças salariais entre homens e mulheres

---

### Enviesamento de género no sistema de classificação de empregos

#### **Bélgica**

Centro de Investigação sobre Emprego e Trabalho, *International Mechanisms to Revalue Women's Work: Research Exploring and Evaluating International Mechanisms that Aim to Revalue or Result in the Revaluation of Women's Work* (Governo da Escócia, 2021).

Direction Générale Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Instituto para a Igualdade das Mulheres e dos Homens, e Bélgica, FPS Employment, L'écart salarial entre les femmes et les hommes en Belgique, 2021.

## Outras desigualdades salariais

---

### Diferença entre o salário mínimo e o salário médio no setor

#### **Suíça**

*Convention collective de travail (CCT) des industries horlogère et microtechnique Suisses, 2017.*

## Contexto empresarial

## Desempenho económico

---

### Lucros e volume de negócios

#### **Índia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Índia preparada para a OIT, 2020.

## Situação financeira

---

### Dívida da empresa

#### **Senegal**

Análise sobre a fixação de salários através de acordos coletivos no Senegal preparada para a OIT, 2020.

### Capital utilizado, Rendimento do capital utilizado

#### **Índia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Índia preparada para a OIT, 2020.

### Custos de mão de obra

#### **Senegal**

Análise sobre a fixação de salários através de acordos coletivos no Senegal preparada para a OIT, 2020.

## Chile

A Lei 20.940 de 2016 prevê que os sindicatos das empresas podem solicitar à empresa informações sobre os custos laborais.

*Percentagem dos custos da mão de obra nas receitas totais, no custo total de produção ou no valor acrescentado*

## Índia

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Índia preparada para a OIT, 2020.

## Sérvia

Análise sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Sérvia preparada para a OIT, 2020.

## Salários

---

*Salário definido na convenção coletiva (relevante)*

## Macedónia do Norte

Marjan Petreski e Aleksandar Ristovski, *Country Review on the Setting of Wages through Collective Bargaining in North Macedonia* (OIT, 2021).

## Chile

A Lei 20.940 de 2016 prevê que os sindicatos das empresas podem solicitar à empresa informações sobre o valor atualizado de todos os benefícios que fazem parte do instrumento coletivo vigente.

*Salários nas empresas do ramo de atividade*

## Senegal

Análise sobre a fixação de salários através de convenções coletivas no Senegal preparada para a OIT, 2020.

*Salários em empresas concorrentes*

## Sérvia

Análise sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na Sérvia preparada para a OIT, 2020.

## Produtividade

---

*Volume anual de produção vs. número de trabalhadores*

## Sérvia

Análise sobre a fixação de salários através de convenções coletivas na Sérvia preparada para a OIT, 2020.

*Rácio capital-produção*

## Índia

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Índia preparada para a OIT, 2020.



### Produção real por trabalhador, Produção por trabalhador

#### **África do Sul**

Produção real por trabalhador (índice baseado nos valores do ano de referência).

Produção por trabalhador (milhares de rands sul-africanos)

Shane Godfrey, Trenton Elsley, e Michelle Taal, *Sectoral Collective Bargaining, Productivity and Competitiveness in South Africa's Clothing Value Chain: Manufacturers bet on a Rock and a Hard Place* (ILO, 2016).

### Volumes de produção e/ou participação em ações de formação

#### **Argentina**

Volumes de produção ponderados por outros fatores (como a qualidade, os resíduos, a satisfação dos clientes, a taxa de acidentes) e/ou a participação em ações de formação (frequentemente ajustada à assiduidade e/ou pontualidade).

Adriana Marshall, *"La relación salarios-productividad: incentivos salariales en los convenios colectivos industriales"*, Trabajo y Sociedad, No. 26 (2016), 5-22.

### Indicadores de desempenho do grupo/individual

#### **Uruguai**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de convenções coletivas no Uruguai preparada para a OIT, 2020.

## **Diferenças salariais entre homens e mulheres**

---

### Diferenças salariais injustificáveis entre homens e mulheres

#### **Suécia**

Albertine Veldman, *Pay Transparency in the EU: A Legal Analysis of the Situation in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway* (European Commission, 2017).

### Índice sobre a igualdade de remuneração entre homens e mulheres

França

Anne Bucher, et al. *Les résultats des négociations sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France - L'exemple de dix entreprises de l'Eurométropole de Strasbourg* (OIT, 2021).

## **Outras desigualdades salariais**

---

### Remuneração dos cargos executivos

#### **Chile**

A Lei 20.940 de 2016 prevê que os sindicatos de empresas podem, uma vez em cada ano civil, solicitar às grandes empresas informações sobre a remuneração dos seus cargos executivos.

## Recursos humanos

---

### Número total de trabalhadores

#### **Índia**

Análise nacional sobre a fixação de salários através de acordos coletivos na Índia preparada para a OIT, 2020.

### Reivindicações localizadas dos trabalhadores

#### Alemanha

Avaliada através de inquéritos online, entrevistas com trabalhadores, etc.

Em 2017, a IG Metall utilizou os dados obtidos no seu próprio inquérito online, que abrangeu 680 000 trabalhadores em 7000 empresas, para apoiar a sua exigência de opções de tempo de trabalho. Ver IG Metall, *“Das wollen die Beschäftigten”*, 2017.