



## SEMESTRE EUROPEU – FICHA TEMÁTICA

# EVOLUÇÃO SALARIAL E SISTEMAS DE FIXAÇÃO DOS SALÁRIOS

### 1. INTRODUÇÃO

A influência da evolução salarial no desempenho macroeconómico tem vindo a merecer uma maior atenção nas recentes medidas de supervisão económica da UE:

1. As alterações salariais são um dos **principais meios de ajustamento entre a oferta e a procura de trabalho** e influenciam diretamente os resultados do emprego. Assim, um crescimento dos salários demasiado elevado ou demasiado tímido (comparativamente à produtividade e ao crescimento dos preços) pode ser um indício de desequilíbrios nos mercados de trabalho e dos produtos. Este cenário é suscetível de originar pressões inflacionistas ou deflacionistas e de incentivar ou desincentivar a contratação e a manutenção de trabalhadores. Além disso, pode ter efeitos na oferta de trabalho, nomeadamente nas decisões de participar no mercado de trabalho.
2. A evolução salarial também **afeta a competitividade dos preços externos**. Os aumentos salariais podem resultar numa subida dos custos unitários do trabalho (CUT) nominais e das taxas de câmbio efetivas reais baseadas nos CUT. Esta situação pode ocorrer se o crescimento dos salários não for compensado por um aumento da produtividade ou acompanhado de mudanças similares dos CUT nos

países parceiros, ou de uma depreciação das taxas de câmbio nominais<sup>1</sup> fora de uma união monetária. Um argumento em sentido contrário é válido para a evolução salarial que diminui os CUT.

3. Os salários compõem uma parte substancial dos rendimentos das famílias e têm **impacto na procura agregada**, através do consumo das famílias, bem como, eventualmente, do investimento destinado a satisfazer essa maior procura. Se a tendência para despende os rendimentos provenientes dos salários for superior à tendência para despende lucros, o aumento nos salários pode provocar uma subida da procura interna agregada.

Além disso, uma vez que os salários compõem uma parte substancial dos rendimentos, sobretudo no segmento inferior da escala, os aumentos salariais poderão reduzir as desigualdades salariais. Ainda assim, a depressão da rendibilidade poderá desincentivar a contratação e o investimento, o que, por sua vez, trava o potencial de crescimento da economia no médio prazo.

---

<sup>1</sup> Os custos unitários do trabalho nominais representam o custo total do trabalho (remuneração por trabalhador) por unidade produzida. O seu valor é obtido dividindo a remuneração por trabalhador pelo PIB real por pessoa empregada (produtividade do trabalho).

Na avaliação dos efeitos da evolução salarial, é necessário ter em conta as **características específicas dos países e a sua posição no ciclo económico**, bem como os seus equilíbrios internos e externos. Concretamente, os salários não só constituem determinantes de outras variáveis económicas, como também reagem a desequilíbrios noutras áreas (p. ex., a uma expansão do crédito apoiada por condições financeiras menos restritivas).

A **modernização dos sistemas de fixação dos salários** desempenha um papel importante na correção dos grandes desequilíbrios macroeconómicos observados num conjunto de Estados-Membros e na redução do desemprego. Trata-se de um aspeto particularmente relevante na área do euro, dado que o ajustamento dos custos e dos preços é a única forma de ajustamento nominal numa união monetária.

**Os salários não são os únicos impulsionadores da competitividade no plano internacional:** outros custos (entre os quais, os encargos decorrentes da tributação ou do cumprimento das regulamentações) e o nível de concorrência no mercado dos produtos afetam a competitividade dos preços. A competitividade não baseada nos preços (p. ex., os níveis e a evolução da produtividade ou a especialização geográfica e tecnológica) desempenha igualmente um papel essencial.

## 2. IDENTIFICAÇÃO DOS DESAFIOS

Não obstante a descida do desemprego em 2016, o crescimento dos salários manteve-se num ritmo moderado na área do euro, mas melhorou nalguns países não pertencentes à área do euro. Entre os possíveis motivos incluem-se:

- uma fraca evolução da produtividade;
- as expectativas de uma baixa inflação;
- os efeitos de algumas reformas do mercado de trabalho; e
- a persistente estagnação do mercado de trabalho, já que a atual taxa de

desemprego pode não refletir adequadamente a utilização efetiva dos recursos no mercado de trabalho.

Foi observado um crescimento dos salários convergente em toda a UE, sustentado pela estabilização dos salários nos países que efetuaram mais ajustamentos durante a crise financeira e pela evolução salarial moderada nos países com atividade económica mais robusta.

Os últimos padrões salariais vieram no seguimento de vários anos de crescimento contido dos salários ou de cortes salariais, que apoiaram o ajustamento de elevados défices externos e a absorção de um desemprego elevado. Esta realidade verificou-se, particularmente, num conjunto de países da área do euro que enfrentavam necessidades de reequilíbrio mais fortes, nos quais se registou um ajustamento salarial em baixa ou uma forte moderação salarial. Foi esse o caso, nomeadamente, de Chipre, Grécia e Portugal.

Em 2015 e 2016, as alterações salariais no conjunto dos países da área do euro tornaram-se menos avulsas, uma vez que os salários estabilizaram nos países que tiveram anteriormente de proceder a ajustamentos salariais em baixa. Nos países com uma conjuntura económica mais forte, que não foram tão afetados pela crise, os salários praticamente não cresceram (figura 1)<sup>2</sup>. Os maiores crescimentos dos salários foram registados na Roménia e nos países bálticos.

---

<sup>2</sup> Os países com excedentes da balança corrente antes de 2008 (por vezes designados «países excedentários») observaram uma dinâmica salarial mais contida até ao início da crise, em 2008, altura em que começaram a registar um crescimento dos salários mais forte do que outros países. A Alemanha, em especial, observou durante esse período uma forte moderação salarial, que foi acompanhada de um aumento do emprego nas indústrias de exportação e de uma procura interna limitada.

Entre 2014 e 2016, a evolução dos salários acompanhou, em média, a produtividade (figura 2). Contudo, o panorama geral esconde as grandes diferenças que existem entre os países. Verificaram-se divergências significativas entre o crescimento dos salários e a produtividade nos países bálticos, na Bulgária e na Eslováquia (onde os salários cresceram a um ritmo superior ao crescimento da produtividade), bem como na Croácia, em Malta e em Portugal (onde o crescimento dos salários foi mais lento).

Desde 2008, a evolução moderada dos CUT tem vindo a sustentar um ajustamento externo. Depois de fortes divergências durante a década de 2000, os CUT começaram a convergir de forma moderada no início da crise financeira, à medida que países como a Grécia, Portugal e Espanha começaram a apresentar CUT em tendência decrescente. Esta convergência foi o resultado de uma moderação salarial ou, ao passo que, no passado, se verificava uma forte correlação negativa entre a variação dos custos unitários reais do trabalho (CURT) e o desemprego, esta correlação tornou-se menos significativa nos últimos anos. Este facto poderá indicar que os CURT já não são tão influenciados pela taxa de desemprego (p. ex., Grécia ou Espanha), dado que já foi realizado um ajustamento substancial e que um ajustamento em baixa dos salários reais continua a ser difícil num cenário de baixa inflação (figura 4).

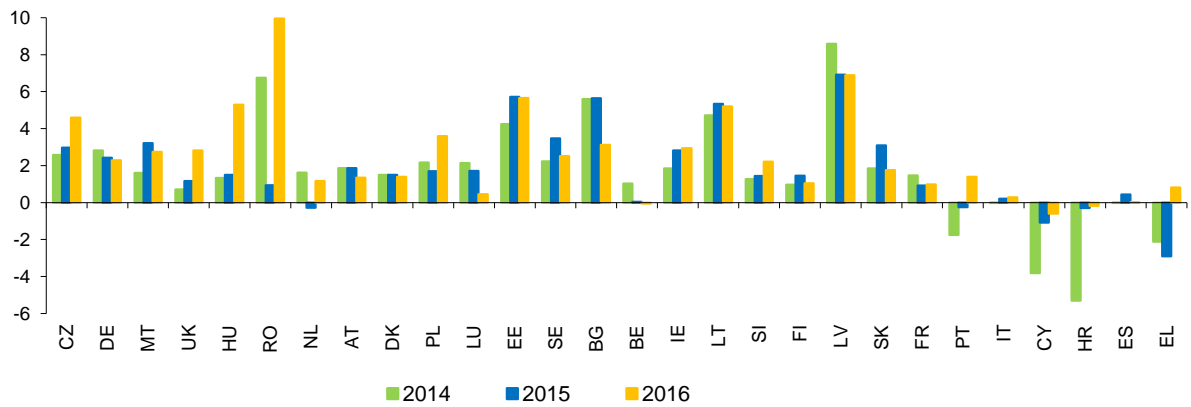
inclusive, de cortes em resposta a maiores níveis de desemprego.

Por outro lado, segundo dados mais recentes, as mudanças na competitividade dos custos surgiram como reação às situações externas dos países. Os países com maiores excedentes da balança corrente (Alemanha, Irlanda, Países Baixos e, em menor grau, Malta e Eslovénia) registaram uma apreciação, mesmo que modesta, das suas taxas de câmbio efetivas reais (TCER) baseadas nos CUT. Ao mesmo tempo, os países com défices da balança corrente (Chipre, Finlândia, França) registaram depreciações das TCER. A Lituânia foi uma exceção. Em 2015, muitos países já tinham corrigido os seus anteriores défices da balança corrente e estavam próximos do equilíbrio ou até apresentavam excedentes (figura 3).

Apesar disso, alguns países que continuam a registar taxas de desemprego elevadas viram os seus CURT diminuir ainda mais em 2016, em virtude de uma descida da remuneração por trabalhador em termos reais e, nalguns casos, de uma melhoria dos ganhos de produtividade.

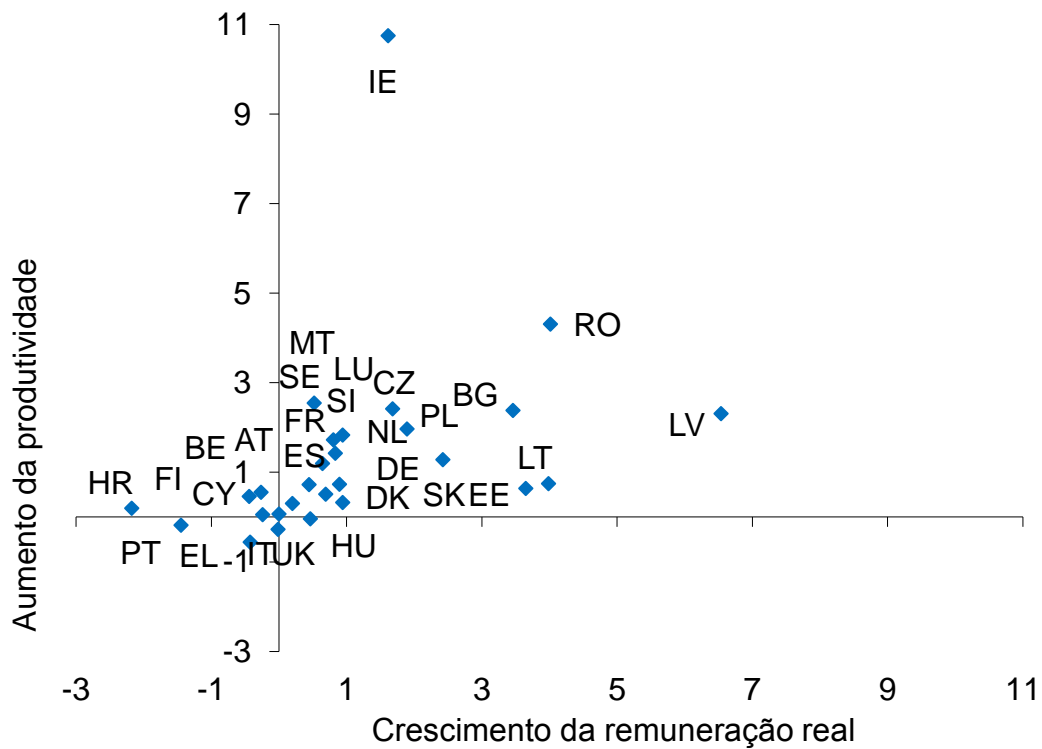
Em sentido inverso, os países bálticos e a Hungria registaram uma subida dos CURT, que reflete um forte impulso da procura interna, após o ajustamento prolongado durante os anos anteriores e a ténue evolução da produtividade em termos comparativos.

**Figura 1 — Remuneração nominal por trabalhador, variação anual em %**



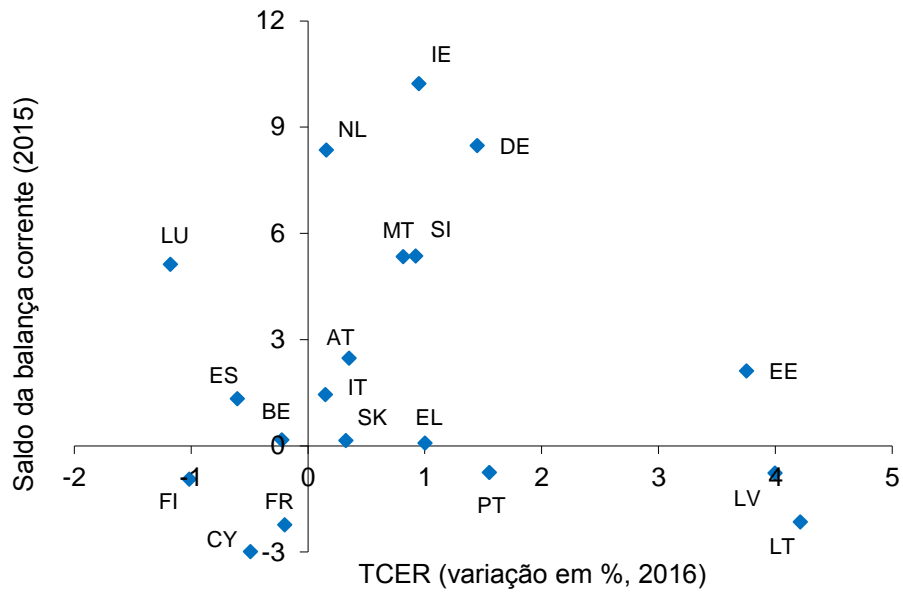
Nota: Os países são apresentados por ordem crescente da taxa de desemprego em 2016.  
 Fonte: Comissão Europeia.

**Figura 2 — Remuneração real por trabalhador e produtividade, crescimento médio anual no período de 2014-2016**



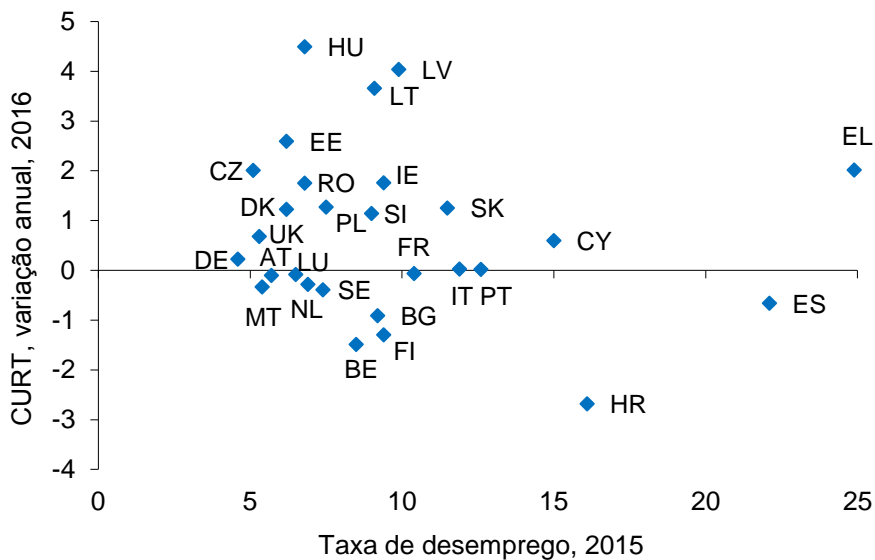
Fonte: Comissão Europeia.

**Figura 3 — Taxa de câmbio efetiva real (TCER) em 2016 e saldo da balança corrente em 2015**



Fonte: Comissão Europeia.

**Figura 4 — Variação anual homóloga dos custos unitários reais do trabalho em 2016 e desemprego em 2015**



Fonte: Comissão Europeia.

### 3. INSTRUMENTOS ESTRATÉGICOS PARA FAZER FACE AOS DESAFIOS

A evolução salarial depende não só dos interesses de trabalhadores e empregadores e respetivos representantes, mas também do **quadro institucional** em que estão inseridos.

Os quadros aplicáveis à fixação de salários e, em particular, à negociação coletiva contribuem fortemente para refletir os sinais dos mercados na evolução salarial e para amplificar a importância macroeconómica de determinadas decisões em matéria de salários. Na UE, existem diferentes abordagens da fixação de salários. O quadro 1 do anexo apresenta indicadores das várias características da negociação salarial coletiva.

Entre os fatores pertinentes para a evolução global dos salários incluem-se:

- o grau de **centralização** (o nível a que se realiza a negociação salarial);
- a forma como os salários refletem as diferenças na produtividade (entre setores, empresas e zonas geográficas); e
- a medida em que a negociação tem em conta os objetivos ao nível nacional (o grau de **coordenação** entre os diferentes níveis).

No entanto, é difícil demonstrar uma forte correlação entre a centralização da negociação salarial e os resultados económicos.

A negociação salarial pode ser altamente **descentralizada** (ocorrendo principalmente ao nível das empresas; p. ex., Reino Unido e países bálticos), altamente **centralizada** (determinação dos salários ao nível nacional; p. ex., Bélgica e Eslovénia), ou **realizar-se a um nível intermédio**, por norma, ao nível dos setores (p. ex., Itália). Porém, em função do grau de coordenação, as decisões nesta matéria podem ser tomadas a múltiplos níveis.

Com uma abordagem mais centralizada, é mais expectável que o impacto da evolução salarial no desempenho de toda

a economia seja tido em conta pelos intervenientes. Uma abordagem mais descentralizada pode favorecer uma maior eficiência, na medida em que os salários e a produtividade tenham melhores probabilidades de se alinharem ao nível das empresas, o que pode sustentar uma afetação mais eficiente dos recursos humanos. Neste contexto, existe igualmente uma maior probabilidade de um choque económico adverso ser absorvido através de um ajustamento dos custos do trabalho, ao invés de pôr em causa o emprego.

Na maioria dos países onde a negociação salarial é maioritariamente realizada ao nível setorial, os acordos de empresa não podem ser menos favoráveis para os trabalhadores do que as convenções setoriais. Ainda que as empresas possam ser isentas de aplicar determinadas cláusulas previstas nas convenções coletivas setoriais (designadamente, na Áustria ou na França), na prática, estas «cláusulas de salvaguarda» raramente são utilizadas.

No entanto, as cláusulas de salvaguarda têm sido amplamente utilizadas na Alemanha ao longo dos últimos 15 anos, proporcionando uma maior flexibilidade ao nível das empresas. A descentralização ao nível das empresas também pode ser associada à existência de sindicatos fortes, pelo menos em empresas de uma certa dimensão, ou nas quais o modelo alemão de codeterminação (*Mitbestimmung*) implica uma grande participação dos trabalhadores.

Em função da abordagem adotada nos vários países, a possibilidade de cláusulas de salvaguarda pode estar prevista na legislação ou nas convenções coletivas de nível superior. Todavia, nalguns países (como Portugal e Espanha), os acordos de empresa podem prevalecer sobre as convenções setoriais, mesmo quando menos favoráveis para os trabalhadores.

A evolução salarial pode igualmente depender do grau atual de coordenação entre os vários intervenientes.

**A coordenação pode ser «horizontal»**, em que alguns setores assumem o papel de liderar o estabelecimento dos acordos salariais, com outros setores a acompanhá-los («modelo de negociação» ou «modelo de fixação dos salários», nomeadamente na Áustria, na Alemanha e na Suécia), ou em que são celebrados acordos interassociações.

**A coordenação pode igualmente ser «vertical»**, em que são celebrados acordos ao nível nacional, por exemplo, um acordo nacional bipartido ou tripartido patrocinado pelas organizações de parceiros sociais de cúpula e pelo governo define as orientações em matéria de negociação salarial para os níveis inferiores (p. ex., Bélgica).

A coordenação pode coexistir com a negociação salarial descentralizada. Esta característica tem sido importante nos países onde os constrangimentos externos impostos ao setor das exportações são igualmente internalizados pelos setores protegidos da concorrência internacional, ajudando a manter a competitividade internacional da economia no seu conjunto.

O comportamento dos salários e o poder negocial das entidades responsáveis pela fixação de salários são influenciados pela **densidade dos empregadores e dos sindicatos** e pela **cobertura da negociação coletiva**. A existência de um procedimento no sentido de alargar juridicamente as convenções coletivas, tornando-as vinculativas para trabalhadores não sindicalizados ou empresas que não as assinaram, pode ampliar consideravelmente a cobertura das convenções coletivas.

Por sua vez, esta ampliação alargaria a cobertura da negociação coletiva para lá dos níveis que teriam sido garantidos exclusivamente pela densidade das organizações patronais e dos sindicatos. Trata-se de uma forma de melhorar a coordenação horizontal, nomeadamente no âmbito de um setor ou de uma profissão.

Embora os **mecanismos de alargamento** sejam comuns na UE e sejam geralmente aplicáveis a contratos ao nível setorial e profissional, existem diferentes abordagens no que se refere ao alargamento das convenções coletivas.

Na maior parte dos países, o alargamento resulta de uma decisão expressa do governo e, em muitos casos, é concedido após pedido de uma ou de ambas as partes do acordo cujo alargamento é proposto (p. ex., Alemanha, França e Países Baixos).

Noutros países, o alargamento é praticamente automático (p. ex., Itália e Finlândia) ou resulta da obrigação de todos os empregadores serem membros da associação patronal (p. ex., Áustria).

Em países como a Suécia e a Dinamarca, não existe nenhum mecanismo jurídico de alargamento dos acordos, mas a densidade dos parceiros sociais é, desde logo, muito significativa, o que assegura uma cobertura muito ampla das convenções.

Os alargamentos podem ajudar a resolver problemas de coordenação, a reduzir os custos de transação de configurações altamente descentralizadas e a melhorar as condições de trabalho. Tal é particularmente verdade para os setores muito fragmentados e diversificados e para as pequenas empresas, desde que o alargamento não dê origem a problemas de competitividade devido a salários demasiado elevados.

Além disso, os alargamentos permitem estabilizar a representatividade na negociação coletiva, uma vez que incentivam os empregadores a tornarem-se membros da associação patronal interveniente nas negociações. No médio e longo prazo, os alargamentos poderão traduzir-se num aumento do nível salarial global. Existem provas contundentes de que uma cobertura da negociação mais ampla e uma negociação mais centralizada ou coordenada, bem como uma maior

densidade sindical, estão associadas a uma compressão da escala salarial e a uma diminuição da desigualdade salarial<sup>3</sup>.

A dificuldade inerente ao alargamento de convenções coletivas e a uma abordagem centralizada da fixação de salários prende-se com a eventual impossibilidade de os salários se ajustarem plenamente às diferenças na produtividade entre empresas ou zonas geográficas do mesmo setor. Quanto mais significativas forem estas diferenças, mais forte será o risco de um alargamento ter como consequência uma má afetação de tarefas, com salários elevados (e níveis reduzidos de emprego e produção) em empresas de baixa produtividade. O mesmo se aplica aos choques que atingem especificamente determinadas empresas ou áreas.

A **duração média dos acordos salariais** é igualmente suscetível de influenciar a flexibilidade salarial relativa. Em média, as convenções coletivas vigoram geralmente durante um a três anos na Europa, podendo, nalguns casos, ter uma duração superior.

Todos os países da UE preveem algum tipo de **base salarial mínima**, regulamentada pelo governo (salário mínimo legal) ou acordada coletivamente pelos parceiros sociais<sup>4</sup>. Em 2016, 22 Estados-Membros estabeleciam na sua legislação nacional um salário mínimo, por decreto ou através de acordos intersetoriais de âmbito nacional. Os salários mínimos acordados coletivamente ao nível setorial são aplicáveis na Itália, na Áustria, em Chipre, na Dinamarca, na Finlândia e na Suécia. Chipre apenas define um salário mínimo legal para algumas profissões específicas, nas quais os trabalhadores

dispõem de um fraco poder de negociação.

O impacto do salário mínimo nos postos de trabalho é ambíguo. Se for fixado a um nível demasiado alto, o salário mínimo pode afetar negativamente a empregabilidade dos trabalhadores mais jovens, com menor experiência e menos bem remunerados, podendo os custos ser determinados acima dos níveis de produtividade.

Contudo, os salários mínimos podem aumentar os incentivos ao emprego e contribuir para a luta contra a pobreza no trabalho, muito embora estes objetivos possam igualmente ser alcançados através de prestações associadas ao trabalho bem concebidas. Nos períodos de grave recessão económica, a existência de salários mínimos adequados pode ajudar a manter a procura global e a sustentar os preços, reduzindo o risco de deflação enraizada. Os salários mínimos também se repercutem na desigualdade salarial, especialmente no segmento inferior da escala salarial, preservando um nível de vida adequado para os trabalhadores mais vulneráveis<sup>5</sup>.

Enquanto bases salariais, os salários mínimos devem ser suficientes e oportunamente adaptados ao contexto económico global. Os aumentos do salário mínimo podem igualmente constituir um indício de que certas partes significativas da escala salarial estão acima do salário mínimo.

Os salários mínimos mensais definidos por lei variam consideravelmente na UE: desde 235 EUR na Bulgária até 1 999 EUR no Luxemburgo em julho de 2017 (figura 5). Quando corrigidas dos diferenciais de preços nos países, as disparidades entre os Estados-Membros são reduzidas de um intervalo de um a oito (em EUR) para um intervalo de um a quatro [em padrões de poder de compra (PPC)] (figura 6).

---

<sup>3</sup> Comissão Europeia, *Relações Laborais na Europa 2008*, capítulo 3.

<sup>4</sup> Na Bélgica, o salário mínimo é fixado mediante um acordo de âmbito nacional entre os parceiros sociais. No entanto, em termos de cobertura e universalidade, equivale ao salário mínimo legal, já que é obrigatório em todos os setores.

---

<sup>5</sup> Ver, por exemplo: OCDE, *Employment Outlook 2015*.



Em 2014, o patamar salarial mínimo legal variava entre 40 % e 65 % dos rendimentos médios (figura 7). Os valores mais altos comunicados referiam-se a Portugal, à França e à Eslovénia. No fundo da escala estavam a República Checa, a Estónia, a Irlanda e a Espanha.

A importância do salário mínimo para o mercado de trabalho pode ser inferida pela percentagem de trabalhadores que auferem o salário mínimo, ou menos de 105 % desse salário. Os dados mais recentes do Eurostat dizem respeito a outubro de 2010 e revelam diferenças consideráveis na respetiva «cobertura efetiva» entre os países onde existem salários mínimos legais (desde 0,2 % na Espanha até 19,2 % na Eslovénia). Salários mínimos legais mais altos (em percentagem do salário médio) não correspondem necessariamente a uma maior cobertura efetiva.

De um modo geral, a cobertura efetiva depende também das características da mão de obra. Uma cobertura efetiva relativamente baixa pode igualmente refletir a importância das convenções coletivas para a fixação dos salários e/ou os salários negociados individualmente acima do salário mínimo. Mediante condições mais rigorosas do mercado de trabalho, os salários podem igualmente ser impulsionados para níveis superiores ao salário mínimo, o que também acaba por reduzir a cobertura efetiva.

A **indexação dos salários** à economia no seu conjunto constitui outro método de coordenação salarial. Existem mecanismos de indexação dos salários que abrangem todos ou, pelo menos, a maioria dos trabalhadores em quatro Estados-Membros: Bélgica, Chipre, Luxemburgo e Malta.

Nestes casos, o ajustamento salarial é automático e tem por base a inflação dos preços recente. Além destes quatro Estados-Membros, outros países da UE tiveram este sistema em vigor, mas suprimiram-no (p. ex., Dinamarca, França, Itália e Países Baixos). Na Espanha, a indexação *ex post* era

comum nas convenções coletivas, mas deixou de ser exigida por lei. Os salários mínimos na França, nos Países Baixos e na Eslovénia estão indexados aos preços ou aos salários, ou a ambos. Na Bélgica, no Luxemburgo e em Malta, os salários mínimos estão indexados, à semelhança da generalidade dos salários.

A existência de cláusulas de indexação pode facilitar a celebração de acordos plurianuais, os quais proporcionam um quadro de estabilidade nas relações laborais e diminuem o risco de conflitos recorrentes nas negociações salariais. Ainda que os sistemas de indexação possam constituir um instrumento eficaz na preservação do poder de compra dos salários, é indispensável que sejam concebidos com flexibilidade suficiente para garantir a competitividade dos custos em relação aos parceiros comerciais do país em causa e com uma capacidade de ajustamento adequada.

A indexação automática dos salários à inflação passada acarreta como riscos a criação de efeitos de inércia e de entraves à capacidade de ajustamento.

Em primeiro lugar, a indexação pode facilmente criar uma espiral salários-preços, sendo suscetível de prolongar no tempo qualquer choque nominal (p. ex., uma deterioração das condições comerciais), especialmente nos países pertencentes a uma união monetária com taxas de câmbio nominais irreversíveis.

Em segundo lugar, a indexação torna os salários reais mais rígidos e, conseqüentemente, obsta ao ajustamento no mercado de trabalho, designadamente quando os choques afetam diferentes setores, empresas e postos de trabalho de forma distinta.

Em terceiro lugar, num ambiente de baixa inflação como aquele que caracteriza atualmente a área do euro, a indexação pode dificultar o retorno da inflação aos níveis pretendidos pelos decisores políticos.

Os **efeitos macroeconómicos da indexação** dependerão do seu tipo de conceção e implementação. Os aspetos pertinentes incluem:

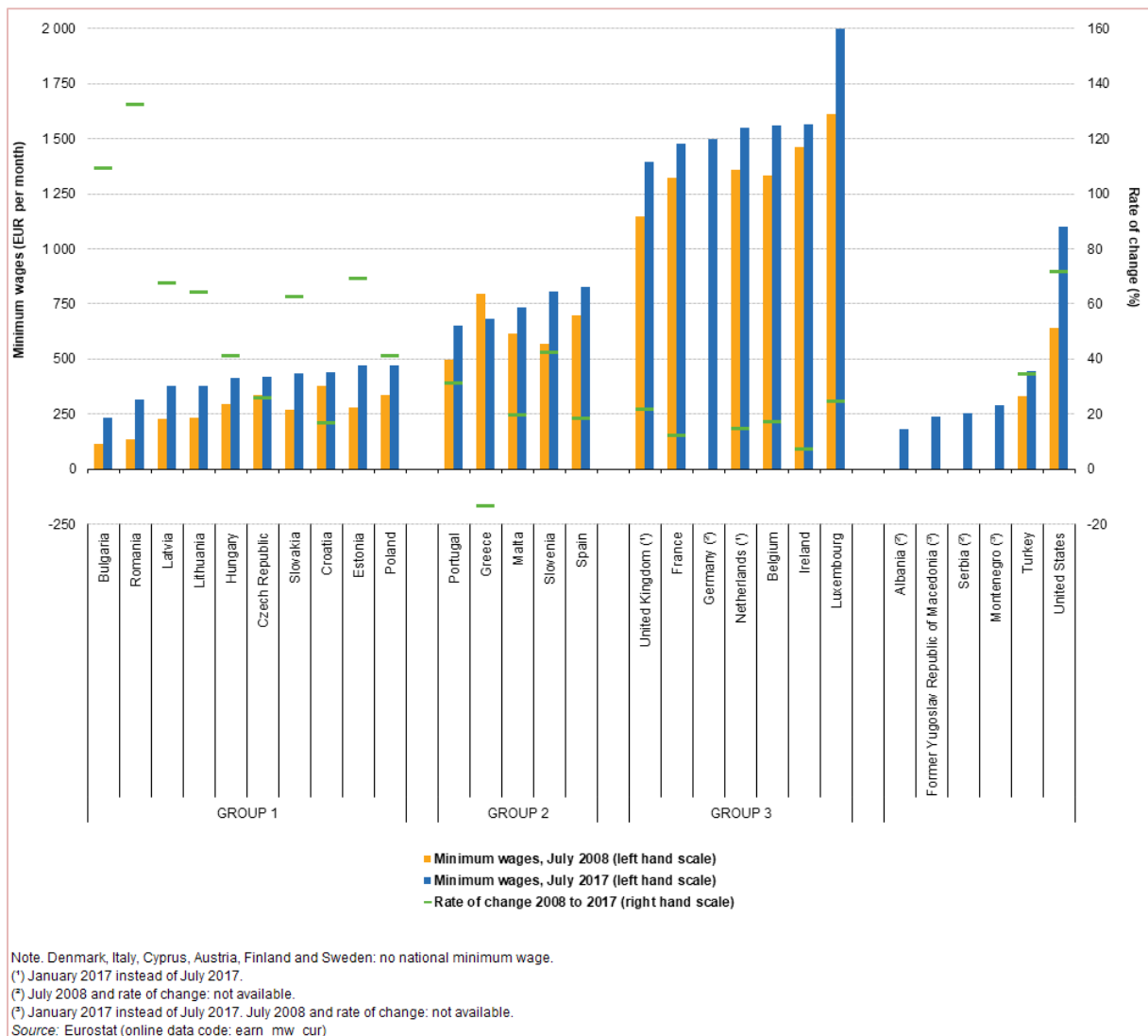
- a cobertura (aquilo que está indexado);
- o método de ajustamento (inflação *ex ante* ou *ex post*, o índice de inflação global ou um indicador aperfeiçoado);
- as derrogações (a possibilidade de autoexclusão);
- a supervisão; e
- a regularidade dos ajustamentos.

Além de definirem as condições estruturais e de participarem nos acordos tripartidos, os governos têm à sua disposição várias **outras alavancas** para influenciar os custos do trabalho. Entre estas alavancas estão incluídos os salários no setor público, uma vez que o nível e as condições laborais no setor público, que representa geralmente um empregador de grande dimensão, podem repercutir-se na procura e oferta de

mão de obra no setor privado. As alterações nas contribuições sociais e na tributação direta do trabalho afetam os custos não salariais do trabalho e, por conseguinte, são outra forma de influir nos custos unitários do trabalho (CUT) no curto e médio prazo.

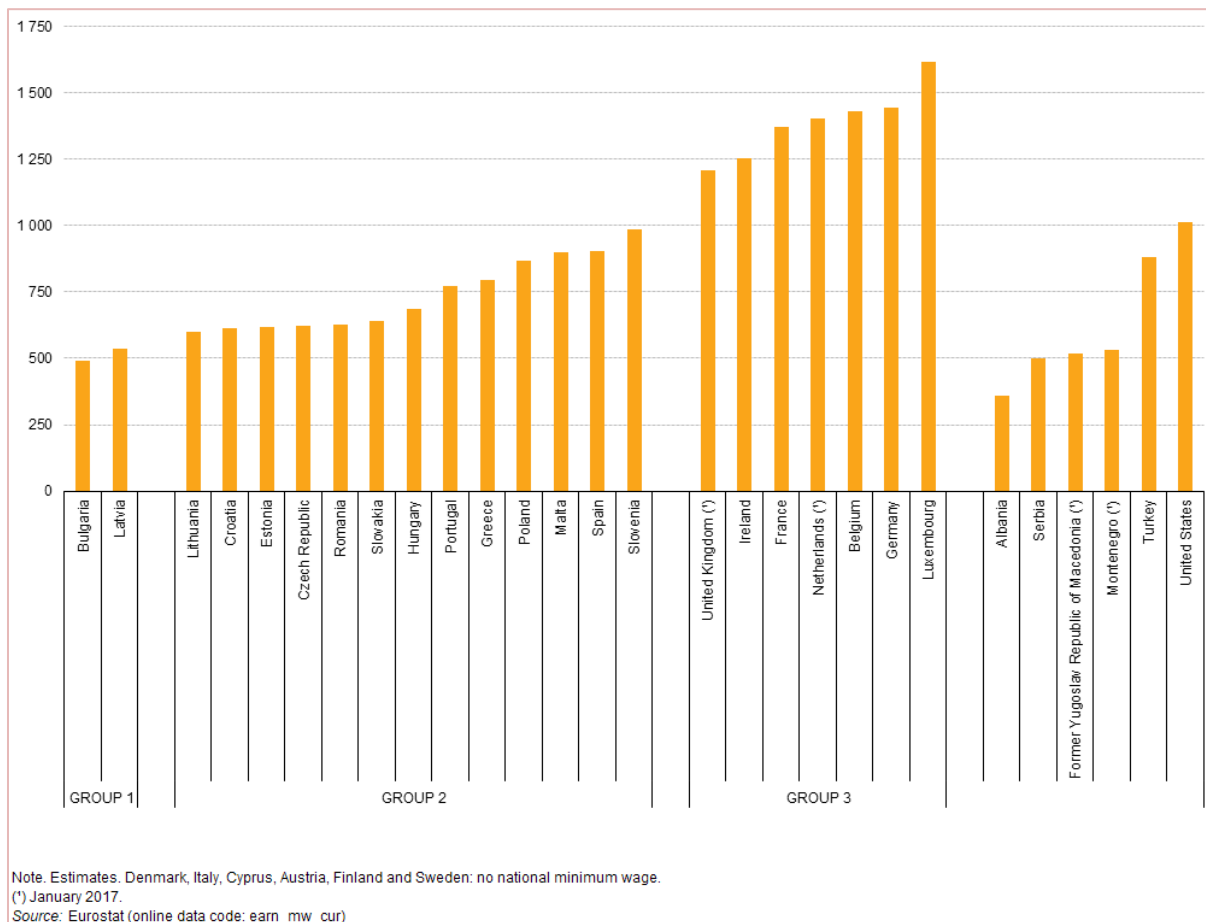
Diversos **fatores suplementares afetam a forma como os salários reagem** às mudanças nas condições económicas, incluindo a tributação do trabalho, a legislação relativa à proteção do emprego e os sistemas de subsídio de desemprego. Numa perspetiva mais abrangente, as reformas do mercado de trabalho podem afetar a adaptabilidade salarial. Por exemplo, as alterações nos sistemas de subsídio de desemprego e o reforço das políticas de ativação podem reduzir os salários de reserva (a remuneração mínima pela qual um trabalhador aceitaria um posto de trabalho), aumentando a oferta de mão de obra e diminuindo assim as pressões salariais sobre a economia.

**Figura 5 — Salários mínimos legais (em EUR) nos Estados-Membros da UE, 2008 e 2017**



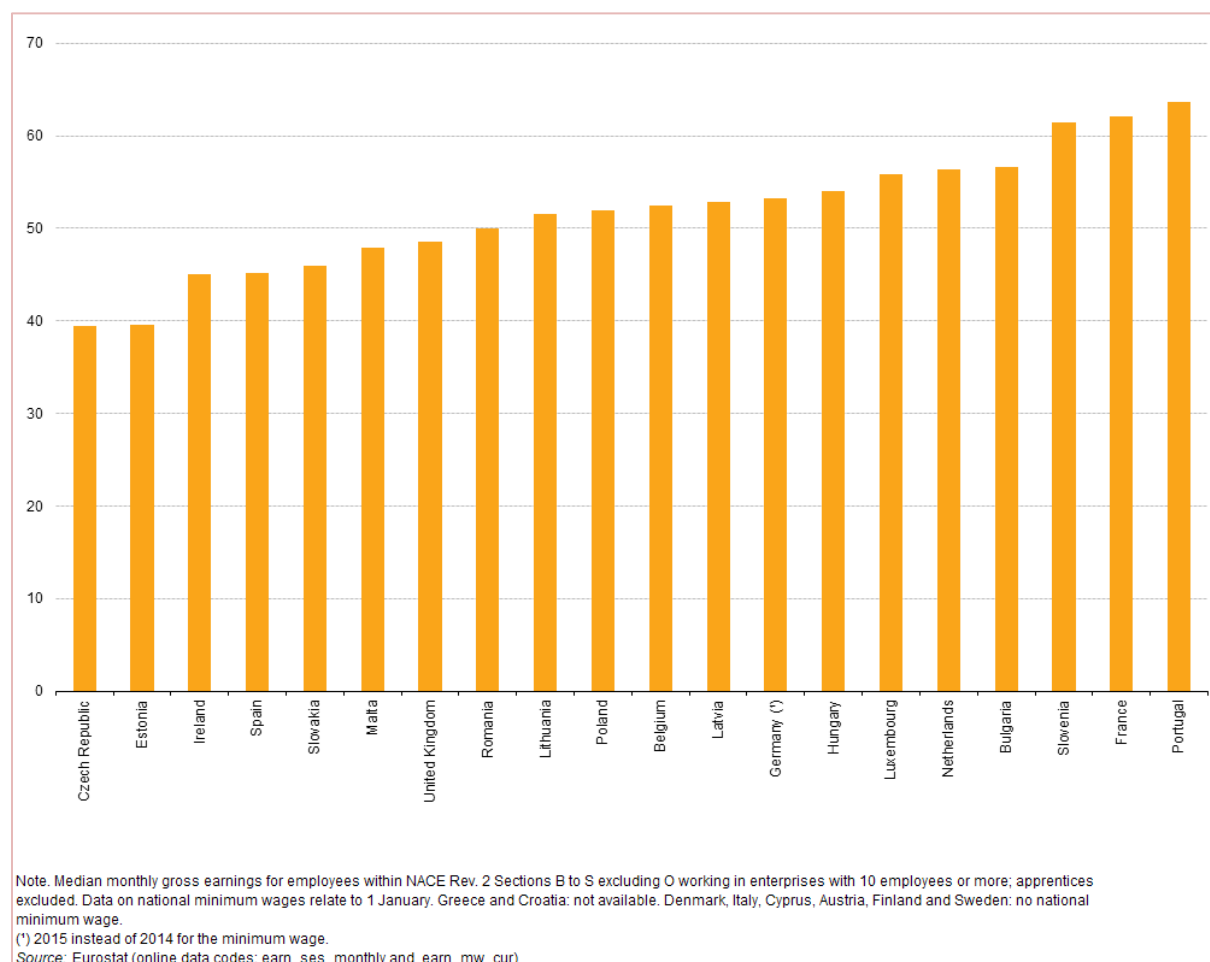
*Nota: Os dados referem-se a valores mensais e são calculados com base em 12 pagamentos por ano (visto que os Estados-Membros têm diferentes unidades de fixação do salário mínimo). Fonte: Eurostat.*

**Figura 6 — Salários mínimos legais (em PPC) nos Estados-Membros da UE, 2017**



*Nota: Os dados referem-se a valores mensais e são calculados com base em 12 pagamentos por ano (visto que os Estados-Membros têm diferentes unidades de fixação do salário mínimo). Fonte: Eurostat.*

**Figure 7 — Salários mínimos legais como proporção do valor mediano dos rendimentos médios mensais brutos nos Estados-Membros da UE, 2014**



*Nota: Os dados referem-se a valores mensais e são calculados com base em 12 pagamentos por ano (visto que os Estados-Membros têm diferentes unidades de fixação do salário mínimo). Fonte: Eurostat.*

#### 4. AVALIAÇÃO DAS ESTRATÉGIAS ATUAIS

Em resposta à crise de 2008, vários países introduziram reformas abrangentes dos respetivos **sistemas de fixação dos salários**, com vista a aumentarem a adaptabilidade salarial consoante as condições económicas. Por outro lado, também foram aprovadas reformas profundas no âmbito dos pacotes de reformas acordados ao abrigo dos programas de assistência financeira na Grécia, na Irlanda, em Portugal, na Espanha e na Roménia.

Outras reformas mais recentes incluem os exemplos que se seguem.

Em 2017, no seguimento de negociações intensas com os parceiros sociais, a

Bélgica procedeu à revisão da sua lei da competitividade de 1996. O objetivo da reforma é acautelar possíveis perdas de competitividade resultantes de aumentos excessivos dos custos do trabalho comparativamente aos principais parceiros comerciais da Bélgica. Na sua versão revista, a lei:

- estabelece um mecanismo de correção automática;
- introduz uma margem de segurança; e
- reforça a base jurídica relativa à «regulamentação salarial», definida de dois em dois anos, mediante acordo dos parceiros sociais intersetoriais, como teto para a fixação dos salários ao nível setorial.

A França adotou reformas dos seus mecanismos de negociação salarial através de várias etapas. Adotada em 2016, a «lei El Khomri» estabelece que os acordos de empresa prevalecem sobre as convenções setoriais em questões como as horas de trabalho, as férias pagas e os prêmios.

Em 2016, os parceiros sociais da Finlândia celebraram um acordo bipartido que prevê uma moderação salarial nos próximos anos e reformularam a sua abordagem da negociação coletiva, permitindo uma maior flexibilidade à negociação ao nível local.

Nos quadros institucionais que orientam a **fixação do salário mínimo**, os congelamentos temporários do salário mínimo introduzidos durante a crise expiraram por volta de 2013. As medidas tomadas de 2013 em diante têm ido sobretudo no sentido do reforço da regulamentação dos salários mínimos, incluindo a instituição, em 2015, de um salário mínimo legal à escala nacional na Alemanha.

Outras reformas mais recentes incluem os exemplos que se seguem.

O Reino Unido definiu o salário mínimo de subsistência nacional como a base salarial para as pessoas com idade igual ou superior a 25 anos, em vez do salário mínimo.

A Irlanda estabeleceu uma comissão para os baixos salários (Low Pay Commission), responsável por aconselhar o governo na fixação do salário mínimo.

A Polónia alargou a cobertura do salário mínimo aos contratantes abrangidos pelo direito civil.

Data: 6.10.2017

## 5. ANEXO

**Quadro 1 – Características da negociação salarial**

	Union density	Coordination of wage bargaining	The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	Minimum Wage Setting	Bargaining coverage, adjusted	Extension index	Employers' organisation density
AT	27.4*	4	3	2	98.0*	3	100.0
BE	55.1*	5	5	3	96.0*	3	82.0**
BG	17.5**	2	2	5	29.0**	2	50.0**
CY	45.2*	2	2	7	45.2*	0	62.5*****
CZ	12.7*	2	1	8	47.3*	1	41.4***
DE	17.7*	4	3	1	57.6*	1	58.0***
DK	66.8*	4	3	1	84.0*	0	68****
EST	16.9*	3	3	8	77.6*	2	75*****
EE	6.5**	1	1	3	23.0**	2	25.0***
FI	69.0*	5	4	2	93.0	2	70.0**
FR	7.7*	2	3	8	98.0**	3	75.0**
UK	25.7*	1	1	6	29.5*	0	35.0*****
EL	21.5*	2	2	8	42.0*	0	43.7*****
HR	30.9**	2	2	5*	60.0*****	2*	32.0*
HU	10.7**	1	1	5	23.0*	1	40.0*****
IE	33.7*	1	1	6*	40.5*****	0	60.0***
IT	37.3*	3	3	1	80.0****	0	56.0**
LT	9.0**	1	1	5	9.9**	1	14.4**
LU	32.8**	2	2	7	59.0**	3	80.0**
LV	13.1**	1	1	8	15.0*	1	41.0*
MT	52.9**	2	1	7	62.8**	0	60*****
NL	18.0*	4	3	7	84.8*	2	85.0***
PI	12.7**	1	1	8	14.7**	1	20.0**
PT	18.5**	2	3	8*	67.0	2	38.0***
RO	19.8**	2	1	5*	35.0*	0	:
SK	13.3*	3	2	8	24.9*	2	30.5*
SI	21.2*	3	3	7	65.0*	3	60.0*
SE	67.4**	4	3	1	89.0*	0	82.0***

Nota: Dados referentes a 2014, exceto: \*2013; \*\*2012; \*\*\*2011; \*\*\*\*2010; \*\*\*\*\*2009; \*\*\*\*\*2008  
Ver no anexo uma descrição dos indicadores ICTWSS.

Fonte: Jelle Visser (2015), base de dados ICTWSS (Versão 5.0). Amsterdão: Instituto de Estudos Avançados do Trabalho de Amsterdão (AIAS). Outubro de 2015. Base de dados de livre acesso em: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>

## Quadro 2 – Definição de variáveis das características da negociação salarial

Union Density	Union Density rate, net union membership as a proportion wage and salary earners in employment (0-100) = $NUM*100/WSEE$
Coordination of wage bargaining	5 = economy-wide bargaining, based on a) enforceable agreements between the central organisations of unions and employers affecting the entire economy or entire private sector, or on b) government imposition of a wage schedule, freeze, or ceiling. 4 = mixed industry and economy-wide bargaining: a) central organisations negotiate non-enforceable central agreements (guidelines) and/or b) key unions and employers associations set pattern for the entire economy. 3 = industry bargaining with no or irregular pattern setting, limited involvement of central organizations, and limited freedoms for company bargaining. 2 = mixed or alternating industry- and firm level bargaining, with weak enforceability of industry agreements 1 = none of the above, fragmented bargaining, mostly at company level
The dominant level(s) at which wage bargaining takes place	5 = national or central level 4 = national or central level, with additional sectoral / local or company bargaining 3 = sectoral or industry level 2 = sectoral or industry level, with additional local or company bargaining 1 = local or company bargaining
Minimum Wage Setting	0 = No statutory minimum wage, no sectoral or national agreements 1 = Minimum wages are set by (sectoral) collective agreement or tripartite wage boards in (some) sectors; 2 = Minimum wages are set by national (cross-sectoral or inter-occupational) agreement (“autonomous agreement”) between unions and employers; 3 = National minimum wage is set by agreement (as in 1 or 2) but extended and made binding by law or Ministerial decree; 4 = National minimum wage is set through tripartite negotiations; 5 = National minimum wage is set by government, but after (non-binding) tripartite consultations; 6 = Minimum wage set by judges or expert committee, as in award-system; 7 = Minimum wage is set by government but government is bound by fixed rule (index-based minimum wage); 8 = Minimum wage is set by government, without fixed rule.
Bargaining coverage, adjusted	Employees covered by wage bargaining agreements as a proportion of all wage and salary earners in employment with the right to bargaining, expressed as percentage, adjusted for the possibility that some sectors or occupations are excluded from the right to bargain; ranges from 0 to 100.

Fonte: Jelle Visser (2015), base de dados ICTWSS (Versão 5.0). Amesterdão: Instituto de Estudos Avançados do Trabalho de Amesterdão (AIAS). Outubro de 2015. Base de dados de livre acesso em: <http://www.uva-aias.net/en/ictwss>