

SALÁRIOS

Aumentos anuais da negociação coletiva abaixo da meta do acordo

Salários declarados sobem 8%, mas nas convenções coletivas o aumento “anualizado” é de 4,8%, abaixo do referencial do acordo de rendimentos (5,1%). Isto não afasta o benefício em IRC, nem implica incumprimento do acordo, porque este ignora o histórico de aumentos salariais.

CATARINA ALMEIDA PEREIRA*
catarinapereira@negocios.pt

A ministra do Trabalho, Ana Mendes Godinho, chamou esta semana a atenção para um “sinal muito interessante” sobre a dinamização da negociação coletiva: nos primeiros dois meses do ano foram potencialmente abrangidos 192 mil trabalhadores por instrumentos de regulamentação coletiva, mais 122% do que em período homólogo. Os relatórios da Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) também mostram que os aumentos médios “anualizados” que constam das convenções coletivas publicadas nestes dois meses foram de 4,8%, abaixo do referencial da “valorização anual” de 5,1% que consta do acordo de rendimentos e competitividade.

ADGERT, que é tutelada pelo Ministério do Trabalho (MTSS)

apresenta vários conceitos. O primeiro que surge é a variação média ponderada intertabelas, que foi em média de 9,3% no caso das convenções coletivas publicadas em fevereiro, mas se aplica em tabelas que em média não eram atualizadas há 25,3 meses ou seja, há mais de dois anos (é a chamada “eficácia”). Claro que de dezembro para fevereiro o aumento foi de 9,3%, mas um aumento de 9,3% aplicado todos os anos não tem o mesmo efeito que um aumento de 9,3% aplicado pela primeira vez em mais de dois anos (como é, em média, o caso).

Ora, para se aproximar de uma variação homóloga, e de forma a obter uma comparação justa entre convenções, a DGERT também calcula a variação “anualizada”, como explicam sucessivos relatórios. “Sempre que as novas tabelas salariais substituam outras com eficácia superior a doze meses, procede-se à anualização dos respetivos aumentos”.

E é neste indicador, que tem sido destacado ao longo dos anos, que se verifica que “a variação anualizada intertabelas nominal para a globalidade dos setores é de

4,8%” tanto em janeiro como em fevereiro, valor que fica abaixo da “valorização anual” nominal de 5,1% prevista no acordo de rendimentos. Foi com base neste referencial que foram atualizadas as tabelas de IRS (5,1% face ao ano anterior) e que foi inicialmente definido o aumento da massa salarial da administração pública (5,1% face ao ano anterior).

Ao anualizar os valores a DGERT encontra uma forma de traduzir o efeito homólogo, e de os tornar comparáveis: o contrato coletivo entre a Associação Comercial do Distrito de Aveiro e o CESP, que foi de 7,7%, dá um valor anualizado acima da meta do acordo (7,7%), uma vez que desde a última revisão só passaram 12 meses. Já o contrato coletivo entre a ANTRAM e a FECTTRANS, com um aumento intertabelas de 20,3%, traduz-se num aumento anualizado de 4,7%, uma vez que as tabelas não eram revistas há 48 meses.

Do total de trabalhadores potencialmente abrangidos por contratação coletiva, tiveram alterações salariais 166.722, ou 87% do total. A esmagadora maioria das convenções coletivas produzem

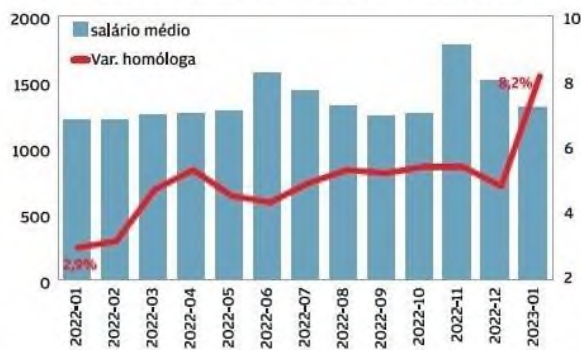


É através das convenções coletivas que os parceiros sociais exercem maior

SALÁRIOS DECLARADOS A SUBIR 8,2%

Evolução homóloga dos salários declarados à Segurança Social

As estatísticas da Segurança Social confirmam que, como tem referido o Governo, as remunerações declaradas por trabalhadores por conta de outrem (TCO) à Segurança Social estão a subir 8,2%. Governo explica que é por aqui que se vai aferir o cumprimento da meta do acordo (5,1%).



Fonte: Segurança Social

efeitos retroativos a 1 de janeiro. Os relatórios da DGERT apontam para uma quebra real em janeiro (-0,1%) seguida de um aumento real em fevereiro (0,6%).

Incentivos do acordo são outros

Contudo, para efeitos do acordo

assinado entre o Governo, a UGT e as confederações patronais esta lógica económica que faz sentido para a DGERT, por considerar o histórico dos aumentos salariais, não é aplicada: uma empresa que tenha decidido aumentos de salários de 10% em 2021, 10% em 2022 e 5% em 2023 pode ficar

Sérgio Lemos



“

As estruturas farão um esforço para cumprir os referenciais. Um dos fatores que poderão acelerar essa negociação têm a ver com os esclarecimentos sobre o incentivo à valorização.

ANA VIEIRA
Secretária-geral da Confederação do Comércio e Serviços (CCP)

“

[Vamos] aferir a variação salarial com base nas contribuições anuais de 2022 e 2023. O aumento de 8% da média do ganho salarial dos TCO em janeiro, face ao período homólogo, corresponde a um crescimento do ganho em toda a linha.

MINISTÉRIO DO TRABALHO
Fonte oficial

9,3%

VARIAÇÃO SIMPLES
Foi a variação intertabelas dos salários das convenções publicadas em fevereiro.

4,8%

ANUALIZADA
Foi a variação das mesmas tabelas salariais em termos anualizados, segundo a DGERT.

influência sobre os salários. Mas para os incentivos previstos no acordo a análise será sobre evolução geral.

OS AUMENTOS DIRETOS E ANUALIZADOS DAS PRINCIPAIS CONVENÇÕES

Como evoluíram os salários das maiores convenções coletivas publicadas em janeiro e fevereiro

A tabela mostra os aumentos salariais das maiores convenções coletivas publicadas em janeiro e fevereiro. A variação anualizada é igual quando as tabelas anteriores vigoraram por doze meses, ou seja, quando os aumentos são regulares, efetivamente “anuais”. Quando duraram mais ou menos, a DGERT calcula o aumento anualizado.

| | Trabalhadores | Meses sem revisão da tabela | Var. nominal | Var. nominal anualizada | Var. anual e deflacionada |
|---|---------------|-----------------------------|--------------|-------------------------|---------------------------|
| AECOPS e FETESE, SETAOP e outros | 37.914 | 24 | 11,3% | 5,5% | 1,0% |
| Instituições de solidariedade (CNIS) e FNSFP | 36.812 | 24 | 4,5% | 2,2% | 0,2% |
| APFS - Associação Portuguesa de Facility Services e o STAD | 22.302 | 12 | 7,7% | 7,7% | -0,1% |
| AEBRAGA - Ass. Empresarial de Braga e outras e CESMINHO | 18.910 | 42 | 12,1% | 3,3% | 2,0% |
| ANTRAM e a FECTRANS | 11.172 | 48 | 20,3% | 4,7% | 2,3% |
| ACA - Associação Comercial do Distrito de Aveiro e CESP | 8.651 | 12 | 7,7% | 7,7% | 0,1% |
| Ass. de Empresas de Segurança (AES) e FETESE e outro | 8.266 | 24 | 8,1% | 4,0% | -0,5% |
| Ass. Port. das Agências de Viagens e Turismo o SIMAMEVIP | 5.501 | 60 | 12,6% | 2,4% | 0,4% |
| CAP - Confederação dos Agricultores de Portugal e o SETAAB | 3.968 | 10 | 7,6% | 9,2% | 1,0% |
| APROSE- Ass. Nac. de Agentes e Corretores de Seguros e STAS | 3.387 | 12 | 6,0% | 6,0% | -1,7% |

Fonte: Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT). MTSSS.

fora do incentivo em IRC. Já uma empresa que tenha congelado salários em 2021 e 2022 e que dê agora aumentos salariais de 6% pode ser beneficiada pelo desconto em IRC.

A única cláusula desenhada para valorizar as negociações é a que estabelece que para terem di-

reito ao benefício em IRC as empresas têm de ter “outorgado ou renovado” um instrumento de regulação coletiva de trabalho há menos de três anos. Só que a aplicação efetiva desta regra ainda depende dos esclarecimentos há muito prometidos pelo Governo: há indicações contraditórias sobre

se são abrangidas as portarias de extensão (a Lei do Orçamento sugere que não, a ministra do Trabalho já admitiu que sim) e dúvidas sobre o cálculo do leque salarial.

Ainda que os critérios do acordo sejam outros, é interessante olhar para a negociação coletiva, o espaço onde os parceiros sociais

têm influência direta.

Parceiros sociais dizem que é cedo para balanços

Num comentário aos dados recolhidos pelo Negócios, Ana Vieira, secretária-geral da Confederação do Comércio e Serviços (CCP) sublinha que os dados mostram um “ritmo interessante”, mas defende que “historicamente não podemos fazer análises da negociação coletiva só com base em dois meses”. “Vendo mês a mês é preciso ver alguns setores que geralmente puxam para baixo”, como o terceiro setor. O contrato coletivo assinado pela CNIS e pela FNSTFP (da CGTP, que não assinou o acordo) é efetivamente um dos que, tendo peso, tem aumentos mais baixos. Mas, nas duas análises, está longe de ser o único.

“As estruturas representativas farão um esforço para cumprir os referenciais”, prossegue a secretária-geral da CCP. “Um dos fatores que poderão acelerar essa negociação têm a ver com os esclarecimentos sobre o incentivo à valorização salarial”, insiste.

Sérgio Monte, secretário-geral adjunto da UGT, estrutura que

esta quinta-feira confirmou em secretariado nacional a intenção de pedir a revisão em alta dos referenciais do acordo, considera que dois meses é um período curto para balanço, até porque antecipa que o grosso das convenções surjam daqui para a frente.

Já o Ministério do Trabalho também explica que os dados anualizados têm em conta o período que passou desde a última revisão da tabela. “De forma a avaliar o cumprimento da valorização mínima de 5,1% em 2023, prevista no Acordo de Rendimento e Competitividade, a DGERT e a Segurança Social vão aferir a variação salarial com base nas contribuições anuais de 2022 e 2023”, confirma fonte oficial do MTSSS.

O Governo relembra as estatísticas da Segurança Social, que mostram efetivamente uma aceleração significativa: se em dezembro apontam para uma variação anual da remuneração média de 4,8%, em janeiro a média salarial crescia já 8,2% face ao mesmo mês do ano anterior. Em linha com a inflação mas acima da meta do acordo (5,1%). ■* com mc