

**DEFINICAO DE CONCEITOS RELEVANTES EM MATERIA
DE NEGOCIACOES SALARIAIS**

INTRODUCAO

No âmbito das negociações salariais a actualização das variáveis com incidência pecuniária deverá ter em consideração:

- (a) a inflação esperada para o período de vigência do acordo;
- (b) a variação esperada da produtividade para o mesmo período;
- (c) a competitividade e a capacidade financeira da entidade patronal;
- (d) o nível de realização dos objectivos económicos e financeiros que as partes outorgantes se obrigaram atingir durante a vigência do acordo findo.

CONCEITOS FUNDAMENTAIS

Para efeitos de cálculo dos acréscimos salariais, as entidades empregadoras deverão adoptar os conceitos de CUSTO DO FACTOR TRABALHO e de MASSA SALARIAL a seguir definidos. (*)

1. CUSTO DO FACTOR TRABALHO

- 1.1. O custo do factor trabalho é constituído pelo somatório de todos os encargos com o pessoal num dado período, em função da existência, actual ou passada, de uma relação do tipo contrato de trabalho.

(*) As definições de MASSA SALARIAL e CUSTO DO FACTOR TRABALHO têm suporte num trabalho da Inspeção Geral de Finanças, de 15.JAN.87.

- 1.2. Consideram-se incorridos num dado periodo os encargos que, de acordo com os principios consagrados no Plano Oficial de Contabilidade, lhe sejam imputaveis (especializaçãmo dos exercicios).
- 1.3. Fazem parte do custo do factor trabalho, os encargos suportados pela entidade empregadora que representem um custo ou uma diminuiçãmo de proveitos, quer a sua percepçãmo pelos beneficiários seja individual ou colectiva, directa ou indirecta, monetária ou em espécie, nomeadamente com:
 - os trabalhadores a tempo inteiro ou parcial, do quadro ou contratados a prazo;
 - os requisitados ou tarefeiros eventuais;
 - os reformados e pensionistas ou familiares;
 - as organizações ou estruturas sociais dos trabalhadores (comissões de trabalhadores ou sindicais, cooperativas, casas de pessoal ou análogas).
- 1.4. Independentemente da forma de contabilizaçãmo, os encargos referidos em 1.3 poderãmo revestir-se da forma seguinte:
 - 1.4.1. Quaisquer remunerações, diuturnidades, comissões, subsídios, prêmios, incentivos, compensações, indemnizações, participações e outros abonos equiparados.
 - 1.4.2. Encargos com a segurança social, pensões, seguros, assistência, apoio, ou seus complementos.
 - 1.4.3. Encargos com a cedência gratuita ou a preços inferiores aos do mercado de bens e serviços produzidos pela entidade empregadora ou por ela adquiridos no exterior, incluindo os juros de empréstimos e adiantamentos.
 - 1.4.4. Encargos com quaisquer outros beneficios ou regalias daquelas pessoas ou organizações, incluindo todas as despesas com serviços, meios ou estruturas para o efeito existentes, nomeadamente referentes a habitação, transportes, refeiterios, infantários, medicina, formaçãmo, ou de análoga natureza.

2.MASSA SALARIAL

- 2.1. O conceito de massa salarial pretende corresponder aos rendimentos do trabalho, auferidos sob a forma monetária, no presente ou futuro, decorrentes de responsabilidades assumidas pelas entidades empregadoras perante os trabalhadores.
- 2.2. A massa salarial é constituída pelos encargos referidos no custo do factor trabalho com excepção de:
- 2.2.1. Despesas com ajudas de custo, deslocações, estadas e representação, relativas ao pessoal no exercício das suas funções.
- 2.2.2. Despesas com higiene, seguros, segurança e medicina do trabalho, fardamento e formação profissional.
- 2.2.3. Despesas correntes com instalações desportivas e recreativas destinadas ao pessoal.
- 2.2.4. Despesas com transportes para a recolha e distribuição do pessoal, organizados pela entidade patronal.
- 2.2.5. Encargos referidos em 1.4.3..
- 2.2.6. Contribuições patronais para a Segurança Social.
- 2.3. Em termos de política de rendimentos, a grandeza relevante para efeito de comparação com a evolução da produtividade do factor trabalho é a variação da massa salarial por trabalhador definida da forma seguinte:

$$\text{var (MS/N)} = ((\text{MS1} / \text{N1}) / (\text{MS0} / \text{N0})) - 1$$

sendo:

MS(1) : massa salarial prevista para o novo periodo de vigência

MS(0) : massa salarial observada no anterior periodo de vigência.

N(1) : Número médio de trabalhadores previsto no novo periodo de vigência

N(0) : Número médio de trabalhadores previsto no anterior periodo de vigência

e por simplificação considerar-se-á a média dos efectivos verificados no inicio (NI) e no fim (NF) do periodo de vigência.

3. PRODUTIVIDADE

- 3.1. Para efeitos de politica de rendimentos dever-se-á adoptar a evolução da produtividade do factor trabalho como referencial.

Este conceito encerra algumas dificuldades de definição quando encarado sob as diferentes perspectivas:

- Numa perspectiva microeconómica, a afectação de um factor produtivo concretiza-se até a um nível tal que o respectivo custo (no caso vertente o salário) seja igual ao RENDIMENTO DO PRODUTO MARGINAL desse factor.

Porém, o cálculo do produto marginal (entendido como o produto gerado pela última unidade de factor utilizado) pressupõe, para além do conhecimento da função de produção, a verificação da competitividade dos mercados e, ainda, para a análise da sua evolução a influência nele exercida pelas seguintes variáveis:

- o produto marginal dos restantes factores;
 - as taxas marginais de substituição técnica entre os factores produtivos considerados na função de produção;
 - a elasticidade de substituição entre os factores produtivos;
 - e, a influência exercida sobre o produto pela variação da quantidade do factor trabalho utilizado.
- Numa perspectiva de politica macroeconómica, o conceito de PRODUTIVIDADE MEDIA DO FACTOR TRABALHO surge como o mais adequado para a definição de uma politica de rendimentos, devendo a sua variação reflectir os ganhos de eficiência conseguidos com a utilização deste factor e ou os níveis de intensidade do trabalho atingidos, pressupondo uma organização e tecnologias de produção inalteradas e, também, constantes as elasticidades produto - matérias-primas.

- 3.2. Evidenciada a complexidade de que se reveste a escolha do conceito de produtividade, resultam acrescidas as dificuldades de selecção dos indicadores susceptíveis de serem utilizados para isolar a variação da produtividade do factor trabalho.

Com efeito, esta variação pode não decorrer de uma melhoria da eficiência do factor trabalho, facto este frequente quando a entidade empregadora desenvolveu recentemente um esforço de investimento no sentido da modernização e inovação do seu aparelho produtivo.

- 3.3. A diversidade das situações sugere que a selecção do indicador seja casuística, pelo que a hierarquia de indicadores a seguir referida assume apenas um carácter indicativo, passível de ajustamento sempre que as situações concretas assim o aconselhem.

Como indicadores sugerem-se segundo a seguinte ordem de preferência:

- 3.3.1. Se a entidade empregadora dispuser de uma função de produção suficientemente testada deve-se determinar a variação da produtividade a partir do cálculo das produtividades médias do factor trabalho para cada ano civil com maior sobreposição relativamente ao período de vigência e, se possível, também para os períodos de vigência.

- 3.3.2. Caso não esteja disponível a função de produção referida em 3.3.1.:

- (a) E, no caso de uma unidade produtora de apenas de um único produto será mais adequado utilizar indicadores físicos de produtividade, como por exemplo:

$$\text{var PROD.} = (Q(1)/N(1)) / (Q(0)/N(0)) - 1$$

ou,

$$\text{var PROD.} = (Q(1)/HT(1)) / (Q(0)/HT(0)) - 1$$

sendo em relação ao período de vigência e ou ano civil com maior sobreposição do período de vigência:

Q(i) : o volume de produção no período i;

N(i) : o número de efectivos no período i;

HT(i) : o número de horas trabalhadas no período i onde se incluem as "horas de trabalho normais", as "horas de trabalho extraordinárias" e as "horas de trabalho do pessoal não efectivo";

- (b) E, no caso de unidade económica em que tenha efectuado um significativo esforço de modernização e de inovação do seu processo produtivo (nomeadamente reflectindo-se através de um crescimento das Amortizações e Reintegrações superior ao do VAB), deverá a análise descrita em 3.3.2. (a) ser completada com o seguinte indicador:

$$\text{var (VAL)} = ((VAB(1)-AR(1)) / (VAB(0)-AR(0))) - 1$$

sendo em relação ao período de vigência e ou ano civil com maior sobreposição do período de vigência:

VAL : Valor acrescentado líquido

VAB(i) : Valor bruto de produção do período i correspondente à seguinte expressão em termos de contas do POC:

$$(7.1.) + (7.2.) + (7.3.) + (7.4.) + \\ + (7.5.) + (\text{VARIACAO DA PRODUCAO}) - \\ \text{(*)} \\ - (6.1.) - (6.2.) - (6.3.) - (6.4.1.)$$

Estes valores deverão ser calculados a preços constantes, sendo a sua correção processada por deflacionadores específicos, sempre que tal seja possível. Assim,

- para os proveitos será razoável utilizar um índice médio de preços de venda dos produtos;

- para os custos será aconselhável a utilização de índices de preços específicos para as contas 6.1., 6.2. e 6.3. e do índice utilizado para os proveitos para a conta 6.4.1;

AR(i) : Amortizações e reintegrações do período i excluindo as decorrentes da reavaliação do activo imobilizado caso tenham ocorrido num dos períodos em confronto.

(c) Perante um caso em que a produtividade física seja destituída de significado (sempre que, por exemplo o "output" da unidade económica não seja homogêneo) dever-se-á adoptar como indicador privilegiado:

$$\text{VAR.PROD} := ((\text{VAB}(1)/\text{HT}(1)) / (\text{VAB}(0)/\text{HT}(0))) - 1$$

que deverá ser completado pelo indicador referido em 3.3.2. (b) nos casos em que o investimento de modernização e inovação tenha assumido particular relevância.

 (*) Os valores da conta 6.1. referem-se ao custo das existências vendidas e consumidas

REFERENCIAL PARA AS NEGOCIAÇÕES SALARIAIS

Pressupondo que as variações da massa salarial e do custo do factor trabalho deverão incluir todos os efeitos directos e indirectos das cláusulas contratuais, independentemente de terem ou não sido objecto de negociação, e de qualquer acto de gestão, como elementos de referência a considerar nas negociações salariais são tecnicamente sustentáveis os seguintes:

- (1) Do ponto de vista da entidade empregadora dever-se-a privilegiar o controle da variação do custo do factor trabalho dada a sua correspondência com os encargos efectivos decorrentes da utilização do factor trabalho e, concomitantemente, a influência que poderá exercer sobre a rendibilidade económica e financeira.

Esta preocupação deverá assumir particular relevância nas situações em que se pretende substituir as variações das rubricas constantes na massa salarial por formas indirectas de remuneração, que não podem ser ignorados enquanto custos inerentes à utilização do referido factor produtivo.

- (2) A harmonização da politica de recursos humanos num contexto microeconómico com os objectivos macroeconómicos aconselha a utilização da massa salarial como grandeza relevante quando se considera a evolução da produtividade esperada como referencial da politica de rendimentos.

Nestas condições, para efeito de confronto com o indicador INFLAÇÃO ESPERADA + PRODUTIVIDADE ESPERADA DO FACTOR TRABALHO deve-se utilizar a variação da massa salarial por trabalhador, conceito este que foi definido no ponto 2.3.

Torna-se indispensável realçar que uma politica de rendimentos baseada na absorção integral dos ganhos de produtividade poderá afectar a rendibilidade futura da unidade produtiva, por não assegurar no presente uma evolução da remuneração dos capitais próprios compatível com as exigências da acumulação de capital.

- (3) A competitividade e a capacidade financeira da entidade empregadora deverá constituir uma condicionante a considerar no âmbito das negociações salariais.

Com efeito, os parceiros tenderão a assumir um comportamento orientado para a sobrevivência das unidades produtivas que, futuramente, actuarão num quadro concorrencial desprovido de protecção estatal. Neste contexto, é de esperar que se verifique um comportamento de concertado no sentido da defesa do nível de emprego, sem obviamente prejudicar a modernização dessas unidades económicas.

- (4) A revisão do AE anterior, nomeadamente no que concerne ao clausulado com incidência pecuniária, certamente que se baseou em pressupostos cuja verificação poderá ser testada em futuras negociações. Os desvios entre o "esperado" e o "realizado" das variações da massa salarial por trabalhador, da produtividade do factor trabalho, das taxas de absentismo e de outros objectivos económicos acordados deverão ser considerados como factores de correcção da variação da massa salarial que decorre das orientações anteriormente referidas.

Para as análises no domínio das revisões dos AE's deverão ser preenchidos os mapas tipos apresentados em anexo, onde constam os elementos quantitativos que permitam apreciar a evolução esperada do custo do factor trabalho, da massa salarial e da produtividade, bem como os pressupostos de referência que foram adoptados e outras informações consideradas pertinentes.

MAPA 1

EVOLUCAO DO CUSTO DO FACTOR TRABALHO

Rubricas:	+/-	PERIODO DE VIGENCIA		ANO CIVIL	
		AE ANTERIOR	NOVO AE	19.. (a)	19.. (b)
01. ORDENADOS E SALARIOS	+				
02. OUTRAS FORMAS DE REMUNERACAO DIRECTA (c)	+				
02.01. Diuturnidades					
02.02. Prêmios					
02.02.01. ...					
02.03. Subsídios (de refeição, etc.)					
02.03.01. ...					
02.04. Trabalho suplementar ou extraordinário					
02.05. ...					
03. ENCARGOS DE SEGURANCA SOCIAL	+				
03.01. Contribuições obrigatórias					
03.02. Pensões e reformas					
03.02.01. Reformados e pensionistas ou familiares					
03.02.02. Provisões para complementos de pensões de reforma					
03.02.03. Contribuições para Fundos de Pensões de Reforma					
03.03. Seguros					
03.04. Assistência médica					
03.05. ...					
04. OUTROS ENCARGOS COM O FACTOR TRABALHO (d)	=				
04.01. ...					
05. FORMAS INDIRECTAS DE REMUNERACAO (e)	+				
05.01. ...					
06. CUSTO DO FACTOR TRABALHO	=				
06.01. Custos contabilizados na conta 65 do POC (f)					
06.02. Custos contabilizados em outras contas do POC (g)					
06.03. Custos não contabilizados (h)					

MAPA II

EVOLUÇÃO DA MASSA SALARIAL

Rubricas:	+/-	PERÍODO DE VIGÊNCIA		ANO CIVIL	
		AE ANTERIOR	NOVO AE	19.. (a)	19.. (b)
06. CUSTO DO FACTOR TRABALHO	+				
07. DESPESAS REFERIDAS EM 2.2.1.	-				
07.01. Ajudas de custo					
07.02. Deslocações					
07.03. Estadas					
07.04. Representação					
07.05. ...					
08. DESPESAS REFERIDAS EM 2.2.2.	-				
08.01. Seguros					
08.02. Formação profissional					
08.03. ...					
09. DESPESAS REFERIDAS EM 2.2.3.	-				
09.01. ...					
10. DESPESAS REFERIDAS EM 2.2.4.	-				
11. ENCARGOS REFERIDOS EM 1.4.3.	-				
11.01. ...					
12. CONTRIBUIÇÕES PATRONAIS OBRIGATORIA PARA A SEGURANÇA SOCIAL	-				
13. MASSA SALARIAL GLOBAL	=				
14. ENCARGOS COM OS REFORMADOS E PENSIONISTAS OU FAMILIARES	-				
15. ENCARGOS DIRECTOS COM A REDUÇÃO DE EFECTIVOS	-				
16. MASSA SALARIAL RELATIVA A EFECTIVOS EM ACTIVIDADE	=				

MAPA III
EVOLUCAO DA PRODUTIVIDADE

Rubricas		PERIODO DE VIGENCIA		ANO CIVIL	
		AE ANTERIOR	NOVO AE	19..(a)	19..(b)
01. INDICADORES FISICOS DE PRODUCAO	(i)				
01.01. ...					
01.02. ...					
02. VALOR ACRESCENTADO BRUTO A PRECOS CONSTANTES	(j)				
03. AMORTIZACOES E REINTEGRACOES	(k)				
04. NUMERO MEDIO ANUAL DE TRABALHADORES MO ACTIVO	(l)				
05. NUMERO DE HORAS TRABALHADAS/ANO	(m)				
05.01. Horas de trabalho normal					
05.02. Horas de trabalho extraordinario					
05.03. Horas de trabalho nBo efectivo					
06. POTENCIAL MAXIMO ANUAL	(n)				
07. NUMERO MEDIO ANUAL DE PENSIONISTAS	(o)				

NOTAS EXPLICATIVAS

QUADRO I:

- (a) Ano civil com maior sobreposição relativamente ao período de vigência do AE findo. (*)
- (b) Ano civil com maior sobreposição relativamente ao período de vigência do novo acordo. (*)
- (c) Ver conteúdo do ponto 1.4.1.
- (d) Ver conteúdo do ponto 1.4.4.
- (e) Ver conteúdo do ponto 1.4.3.
- (f) Devem-se considerar todas as rubricas da conta POC 65 com a exclusão dos encargos com os membros dos órgãos estatutários de gestão e fiscalização ou consulta (enquanto nessa qualidade).
- (g) Conta POC 63 e outras (a especificar).
- (h) Ver conteúdo do ponto 1.4.3.

QUADRO III:

- (i) Indicadores a seleccionar pela Empresa, considerando os produtos mais representativos ou um produto homogeneizado.
- (j) O VAB a preços constantes não equivale ao VAB nominal deflacionado quando os proveitos e os consumos intermédios têm deflacionadores específicos e diferentes.
- (k) Deverão ser excluídas as decorrentes da reavaliação do activo immobilizado, caso tenham ocorrido num dos períodos em confronto.
- (l) Valor a obter pela média mensal.
- (m) Corresponde ao número de horas efectivamente trabalhadas, devendo se desagregadas da forma proposta.
- (n) Corresponde ao volume potencial de horas trabalhadas, a determinar através do somatório do produto dos diferentes períodos normal de trabalho em vigor pelo número de efectivos que os praticam.
- (o) Valor a obter pela média mensal.

(*) Nota comum aos Quadros II e III.