



Relatório Global sobre os Salários 2016/2017 - Desigualdade salarial no local de trabalho, da Organização Internacional do Trabalho(OIT)

O Relatório Global sobre os Salários – Desigualdade salarial no local de trabalho da Organização do Trabalho(OIT), constitui um dos estudos de referência da OIT, foi publicado em dezembro de 2016 e acabou de ser traduzido para português. Esta edição de 2016/17 contribui para o cumprimento das metas: 8-Trabalho digno e crescimento económico e 10-Reduzir as Desigualdades da Agenda 2030 do Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas ao disponibilizar dados estatísticos e informação relativa às tendências salariais dos diversos governos.

Este Relatório, divide-se em três: a 1ª Parte - Principais tendências salariais; a 2ª Parte- Desigualdade no local de trabalho e a 3ª Parte – Resumo e conclusões.

1ª Parte – Principais tendências salariais

Nos últimos anos tem existido a necessidade de se monitorizar as tendências salariais e implementar políticas salariais sustentáveis para prevenir a estagnação dos salários, aumentar os níveis salariais dos trabalhadores e das trabalhadoras de todo o mundo, assegurar uma distribuição equitativa, reduzir os salários excessivos e as desigualdades de rendimento, bem como estimular o consumo como um pilar chave das economias sustentáveis.

Estas tendências indicam que o crescimento global dos salários reais caiu drasticamente no período pós-crise financeira de 2008-09, tendo recuperado em 2010, mas desacelerou desde 2012, caindo de 2,5% para 1,7% em 2015.

2ª Parte - Desigualdade no local de trabalho

A desigualdade salarial num país pode ser medida de diversas formas. Ordenando todos os trabalhadores e trabalhadoras por conta de outrem de um país por ordem ascendente dos seus salários e dividindo essas pessoas em dez grupos ou 100 grupos. Neste relatório indica que, na maioria dos países, os salários sobem gradualmente através da maior parte da distribuição salarial e depois disparam em flecha para os 10% de topo e, em particular, para os 1% dos trabalhadores mais bem pagos, que são homens. Na Europa, os 10% mais bem pagos recebem em média 25,5% dos salários totais pagos a todos os/as trabalhadores/as nos diversos países.

A disparidade salarial entre homens e mulheres é o desvio em percentagem da média salarial das mulheres à média salarial dos homens. Segundo estudos científicos mostraram que na maioria dos países para os quais existem dados disponíveis, a disparidade diminuiu ao longo do tempo. O Relatório dá-nos as mais recentes disparidades dos salários e dos horários entre homens e mulheres num conjunto de países, de cerca de 0% até 45%.

O Relatório mostra que os salários e a desigualdade salarial não são determinados pelas características relacionadas com as competências das pessoas, designadamente o nível de instrução, a idade, a antiguidade na empresa, mas existem outros factores que influenciam as desigualdades, tais como: o

sexo, a dimensão da empresa, o tipo de contrato e os setores de atividade em que os trabalhadores e as trabalhadoras se inserem.

Segundo os dados estatísticos apresentados neste relatório, dizem-nos que na amostra de países desenvolvidos e em desenvolvimento informam que o grau universitário não garante necessariamente um emprego mais bem pago; que nos setores do imobiliário e financeiro estão sub-representados entre os trabalhadores mais bem pagos; e que a proporção de mulheres diminui quando se avança para os salários mais elevados. A título de exemplo, na Europa, as mulheres constituem em média 50% a 60% dos trabalhadores mais mal pagos; esta percentagem cai para cerca de 35% entre os 10% dos trabalhadores mais bem pagos. Informa, ainda, que um modelo padrão procura explicar os salários com base nas características individuais relacionadas com as competências, tais como o nível de instrução, a idade e a antiguidade na empresa, bem como o local de trabalho como uma determinante da desigualdade salarial.

Na Europa, verificou-se que a desigualdade salarial entre homens e mulheres decaiu entre 2002 e 2010. Entre os CEO, que estão entre os 1% dos trabalhadores mais bem pagos, a disparidade entre homens e mulheres está acima dos 45%.

3ª Parte – Resumo e conclusões

O Relatório Global sobre os Salários de 2016/2017 apela para a implementação de políticas macroeconómicas para se atingir um crescimento substancial dos salários e da produtividade, e para princípios de política salarial sustentável. O Relatório define algumas áreas específicas para introdução de políticas para cada país, a saber:

- ✓ Os salários mínimos e negociação colectiva têm o potencial de reduzir simultaneamente a desigualdade entre empresas e nas empresas. A extensão dos acordos colectivos de trabalho pelos governos a todos os/as trabalhadores/as num determinado setor ou país pode reforçar efeitos de redução das desigualdades nas empresas e entre empresas;
- ✓ Novas iniciativas das entidades empregadoras e dos/as trabalhadores/as para reduzir as desigualdades através da negociação colectiva, com a envolvimento de todas as partes interessadas, designadamente entre compradores, entidades empregadoras, contratados/as; subcontratados, entre outras entidades que façam parte da cadeia de valor e de abastecimento;
- ✓ Salários de topo. Segundo o Relatório, constatou-se que nas empresas são os CEO que determinam os seus próprios salários e os acionistas são muitas vezes confrontados com salários elevados, face aos valores sociais ou o desempenho dos mesmos. Este Relatório da OIT apela ao diálogo social e à auto-regulação das empresas nos pacotes de remunerações baseados no valor de curto prazo das ações em vez de se basear no desempenho na empresa a longo prazo;
- ✓ Crescimento da produtividade para as empresas. As diferenças nos salários médios entre empresas é um factor determinante de desigualdade salarial. A promoção do crescimento da produtividade entre as empresas poderá simultaneamente permitir salários médios mais elevados e reduzir a desigualdade salarial. Segundo a OIT, as empresas sustentáveis realçam um ambiente favorável que conduza à criação e ao crescimento ou transformação das mesmas, com vista à obtenção do lucro e o respeito pela dignidade humana, trabalho digno e sustentabilidade ambiental;
- ✓ Abordagem da desigualdade salarial entre grupos de trabalhadores/as. As diferenças salariais de género – diferenças nos salários médios entre mulheres e homens – permanecem uma preocupação a nível mundial. O Relatório salienta que as disparidades salariais entre mulheres e homens se verificam em todos os tipos de empresas. A avaliação de funções a nível da empresa continua a ser um complemento essencial à legislação que garante o direito à igualdade salarial para trabalho de igual valor;

- ✓ Outras medidas de redução das desigualdades: O Relatório Global dos Salários sugere medidas de política para eliminação das desigualdades, tais como: políticas orçamentais, na forma de impostos e de transferências. As reformas direccionadas no combate à evasão fiscal por parte de empresas e de particulares, oferecem benefícios fiscais aos seus agregados familiares de baixo rendimento e podem restituir a progressividade nos sistemas de impostos. Uma tributação em termos progressivos pode contribuir para baixar os salários dos executivos, reduzindo os incentivos aos CEO. É essencial que a política orçamental aborde a desigualdade através de transferências em pagamentos são aplicáveis aos de rendimento mais baixo, de forma direta em dinheiro, oportunidades de emprego público ou garantias de emprego, sistemas de proteção social, como através de alimentos subsidiados;
- ✓ Políticas que afetam os salários e a distribuição salarial de forma indirecta. Introdução de políticas que incluem o acesso à educação com qualidade, programas de melhoramento das competências das pessoas na procura de emprego. Existem também políticas direccionadas para os/as trabalhadores/as com trabalho temporário ou outras situações de emprego atípico. As medidas a adotar seriam aplicação do princípio de igualdade de tratamento entre os trabalhadores/as, evitando a discriminação baseada na situação de emprego, reduzindo-se a discriminação indirecta em ambos os sexos. O trabalho atípico não deverá ser usado para baixar os custos do trabalho oferecendo o pior salário e as péssimas condições de trabalho a determinados grupos de trabalhadores/as.

Para aceder ao Relatório consulte o link:

[file:///C:/Users/cite-mfidalgo/Downloads/rel_global_salarios_2016_pt_web%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/cite-mfidalgo/Downloads/rel_global_salarios_2016_pt_web%20(1).pdf)