A matéria dos salários vem sendo recorrentemente abordada. Compreensivelmente, assume maior destaque avaliando o período de natureza económica e social que atravessamos, após uma crise pandémica de efeitos difusos totalmente por descortinar, aliados de imediato a uma guerra na Europa, com contornos ainda por apurar, mas com efeitos igualmente económicos e sociais, para além de humanos, todos absolutamente desconstrutores, em todas as áreas, com relevo para a social e económica.

Um dos efeitos que se observam atualmente é a incapacidade de acompanhamento do denominado salário médio (SM)[1], no contexto da subida dos salários mínimos (SMN). De todos os quadrantes políticos é mencionada a temática, com soluções por vezes pouco consistentes, mas todos constatando o óbvio: se o SMN subiu muito entre 2014 e 2022 (cerca de 45%), a remuneração-base média tem subido pouco (aumentou apenas 11%), o que vem gerando uma profunda distorção no mercado de trabalho e uma enorme sensação de injustiça para todos os que estão na média ou pouco abaixo dela. No caso português o Eurostat apresenta Portugal como um dos 13 Estados-membros da UE com salários mínimos abaixo dos 1.000 € brutos (Eurostat, 2020).

A verdade, em Portugal, é que encarando esta matéria, numa sua perspetiva prática, dependente de uma ação concreta de natureza governativa, se o aumento do SMN decorre de uma imposição legislativa incontornável para os empregadores, tendo aliás na Constituição da República uma consagração expressa [artº 59º, nº 2, a)], o denominado SM, porque não pode ser aumentado por Decreto, depende das condições económicas, da força da negociação coletiva e da vontade dos empregadores. Encontra-se assim mais difusa a sua consagração.

Na União Europeia (UE) a importância desta matéria também vem assumindo relevo, sabendo-se que a área do Trabalho se encontra ainda na exclusiva tutela de cada Estado-Membro. No entanto, data de outubro de 2020, que a Comissão Europeia apresentou, ao Parlamento Europeu (PE) e ao Conselho, para aprovação, uma proposta de Diretiva “relativa a salários mínimos adequados na União Europeia”. Esta proposta viria a ser aprovada como a Diretiva(UE) 2022/2041 parlamento europeu e do conselho (de 19 de out 2022). Desiderato, aliás, em termos de convicção reformadora absolutamente alinhado com aquilo que a atual Presidente da Comissão Von der Leyen colocou logo como central, aquando da sua tomada de posse em 2019 e defendeu no seu primeiro discurso sobre o “estado da União” (2020)[2].

Move atualmente o espírito das políticas europeias para o Trabalho, o entendimento de que a garantia dos trabalhadores na UE auferirem salários adequados é essencial para assegurar condições de vida e de trabalho dignas; bem como, para construir economias e sociedades justas e resilientes, de harmonia com a Agenda 2030. Mais, a existência de salários adequados é uma componente essencial do modelo europeu de economia social de mercado, sendo que a convergência entre os Estados-membros, neste domínio, deverá contribuir para a promessa de prosperidade partilhada na UE. No essencial, remonta a  novembro de 2017, data que o PE, o Conselho e a Comissão proclamaram o Pilar Europeu dos Direitos Sociais para honrar o compromisso assumido em prol da posperidade, do progresso e da convergência, tendo em vista tornar a Europa social uma realidade para todos.

A verdade é que nas últimas décadas, os salários baixos não acompanharam a evolução geral dos salários em muitos Estados-membros. As tendências estruturais, que têm vindo a redefinir os contornos dos mercados de trabalho, como a globalização, a digitalização e o aumento das formas atípicas de trabalho, em especial no setor dos serviços, conduziram a uma polarização acrescida do emprego o que, por sua vez, resultou num número crescente de profissões pouco remuneradas e pouco qualificadas. Esta situação levou, mesmo, a um aumento da pobreza no trabalho e das desigualdades salariais; mas, sobretudo, contribuiu para a erosão das estruturas tradicionais da negociação coletiva.

Balizada por estes principios, a Diretiva visa eleger a negociação coletiva em matéria salarial em todos os Estados-membros. A negociação coletiva desempenha mesmo um papel fundamental, na garantia de uma proteção salarial mínima adequada. Realidade, além do mais, já prevista pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) através de várias Recomendações e em especial pela convenção oit nº 131, de 1970, relativa à fixação dos Salários Mínimos (Organização Internacional do Trabalho, 2020).

Os tratados da UE quando aludem ao Trabalho, aliam-no a uma componente Social, mas expressamente determinam que a fixação dos SMN é da competência nacional. A verdade é que apontar para a existência de um “salário mínimo europeu”, embora lógico num Mercado Interno[3], acaba por contrariar a tradição de pelo menos seis países, que não têm SMN de base legal (Dinamarca, Itália, Chipre, Áustria, Finlândia e Suécia), e onde este é resultado da contratação coletiva, pelo que este caminho está ainda longe de poder ser trilhado.

Na análise económico/social, feita pela Comissão, e que se pode extrarir da leitura da

Diretiva, pode concluir-se que os Estados-membros onde a cobertura da negociação coletiva é extensa apresentam menor percentagem de trabalhadores com salários baixos, SMN mais elevados em relação ao SM, menos desigualdade salarial e salários mais elevados. Mais, o que poderá merecer reflexão, nos Estados-membros em que a proteção é proporcionada por um SMN, que decorre exclusivamente de convenções coletivas, a sua adequação e a percentagem de trabalhadores protegidos são diretamente determinadas pelas características e pelo funcionamento do sistema de negociação coletiva. Ao afetar a evolução geral dos salários, a negociação coletiva garante mesmo salários superiores ao nível mínimo fixado por lei e induz melhorias em todo o percurso salarial.

A conclusão a esta análise das experiências europeias pode evidenciar, assim, que a subida dos salários (SM e SMN) depende muito mais da negociação entre sindicatos, empregadores e Governos do que de Decretos ou leis, mesmo nos casos em que existem medidas de compensação para as empresas. Negociação, onde todas as Partes têm de estabelecer critérios estáveis e claros na fixação e atualização dos salários. Critérios esses, que garantam boas condições de trabalho e dignidade laboral.  Pelo que, convenhamos, aspetos como ter em devida conta o poder de compra dos trabalhadores, o custo de vida, os impostos e as prestações sociais, o nível e a distribuição do leque salarial, acaba por se revelar crucial.

Alargando o nosso foco de análise, assistiu-se nas últimas décadas a um aumento da dispersão salarial em diversos países da OCDE. Paradigmaticamente, nos EUA, onde não existe também um SMN, verificou-se uma clara deterioração da posição relativa dos trabalhadores, que se encontram na cauda da distribuição salarial, pois o seu salário relativo diminuiu, face ao salário de trabalhadores mais qualificados e, em determinados anos, diminuiu inclusivamente o seu salário real. Aliás, o paradigma convictamente assumido nos EUA, dos efeitos de um SMN no emprego, viria a ser abalado por Card & Krueger em 1995.  Estes lançaram a polémica, que acabou por se instalar nas universidades americanas de economia, ao defender que o acréscimo do SMN poderia contribuir para aumentar o volume de emprego, contrariando a visão instituída, segundo a qual, tal medida levaria ao aumento da oferta de trabalho, redução da procura e, consequente, acréscimo do desemprego (CARD & KRUEGER, 1995).

Na Europa, por outro lado, como vimos, excetuando alguns países, o caminho foi diferente e o enquadramento institucional vigente -criação nacional de um SMN- evitou em grande parte aquele tipo de perdas no nível inferior da distribuição identificadas para os EUA.  Mas, a

verdade, é que também o acréscimo acentuado dos salários de topo conduziu, porém, ao aumento da desigualdade no mercado de trabalho.

Situação concreta de Portugal

O indicador relativo das baixas remunerações é influenciado pelo nível de dispersão salarial existente numa pequena economia, como a portuguesa, bem como pelo enquadramento institucional vigente. Assim, enquanto a elevada dispersão de salários existente em Portugal levaria a esperar uma grande incidência de baixos salários a existência de um SMN e o papel ativo e concertado da contratação coletiva (onde o papel relevante da negociação assume destaque) podem apontar-se como benefícios para a redução do impacto das baixas remunerações.

A este nível, a caracterização dos trabalhadores de baixa remuneração revela, que embora a incidência de baixos salários seja diferente em diferentes setores económicos, os principais grupos afetados em Portugal são comuns à generalidade dos países. As mulheres, os jovens e aqueles que têm um mais baixo nível de escolaridade, apresentam um risco mais elevado de receber um baixo salário. Tal risco diminui à medida que aumenta a experiência do trabalhador e, sobretudo, a escolaridade, consequência natural da evolução salarial ao longo do ciclo de vida.

Ora, onde se revela curial, portanto, apontar uma incidência é na importância da qualificação dos indivíduos na sociedade, que passou gradualmente a ganhar importância, na medida em que a qualificação escolar está adequada à divisão técnica do trabalho, conferindo à Formação uma importante ação legitimadora na estrutura social.

Todos percebemos, no mundo global onde nos encontramos, a importância da formação/qualificação e aquilo que esta pode desempenhar em termos de competitividade e melhoria do desempenho económico do país. Colocá-la no centro é esperar que desempenhe um claro objetivo nacional e que surja como fator de implementação para o surgimento de um conjunto de reformas e investimentos. Aspeto, mais ainda a enfatizar, se se traduzir na capacidade de reposição e retoma para um crescimento económico sustentado, após a pandemia e os efeitos da guerra, reforçando o objetivo de convergência com a Europa ao longo da próxima década.

Recentemente, a legislação laboral portuguesa passou a exigir mais formação para os

trabalhadores. Tal decorre, entre outros instrumentos legais próprios, de uma imposição do atual Código do Trabalho (Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro) que já leva, aliás, vinte e duas alterações -a última das quais de janeiro de 2022 [4].

Os números, no entanto, dizem-nos que há cada vez menos empresas portuguesas a garantir tempo de aprendizagem anual. Na realidade, a percentagem de empresas que garantem aprendizagem contínua caiu para 16%. É, aliás, o valor mais baixo desde 2010, ano em que se gastavam mais 71 milhões de euros a formar trabalhadores. Efetivamente, os dados estatísticos mais recentes (antes do período da pandemia e por isso mesmo não "contaminados" pelos efeitos nefastos desta) e que podem ser consultados no último relatório sobre formação contínua, publicado pelo Ministério do Trabalho (Gabinete de Estratégia e Planeamento Ministério do Trabalho, 2019) mostram que houve menos 7749 empresas a assegurar formação aos trabalhadores em 2018. Em termos absolutos e desde que há registo, os valores nunca foram tão baixos. Concretamente, houve menos 119 mil trabalhadores a receber formação. Ou seja, cerca apenas de 35% dos trabalhadores por conta de outrem. Constata-se ademais, na leitura dos dados, que sendo a economia portuguesa dominada por pequenas e médias empresas, são as grandes empresas (com pelo menos 250 trabalhadores) aquelas que mais asseguram formação.

Perante esta inconciliável contradição qual será a principal razão?

Na procura de explicações, os relatórios anuais do Ministério do Trabalho não contêm indicadores precisos, quanto às razões para o recuo na formação contínua em Portugal. Contudo, verifica-se num Inquérito realizado em 2015 que a principal razão apontada pelas empresas para não disponibilizarem formação é o facto de se entender que os trabalhadores já têm qualificações que correspondem às necessidades (Gabinete de Estratégia e Planeamento Ministério do Trabalho, 2015). Ora, se cruzarmos esta "explicação" com o maior número das empresas em Portugal e a sua dimensão (aquelas com menos de 250 trabalhadores), que correspondem ao universo das pequenas e médias empresas e que menos apostam na formação, poder-se-á concluir, que uma efetiva melhoria, também, nas qualificações dos empregadores é algo de fundamental. Qualificar, este segmento laboral, para fazer perceber a importância da formação dos seus trabalhadores, para efeitos de competitividade e inovação (mais ainda, em empresas de pequena/média dimensão) sabendo-se que esta é uma das lacunas do nosso país tornar-se-á crucial.

Urge ainda, não cair na tentação de encarar a formação como forma de disfarçar as situações de desemprego ou pretender com esta minorar estes efeitos. Trata-se de qualificar os empregos e os trabalhadores dotando estes de novas ou renovadas competências. Este, deve ser o foco principal e objetivo relevante. Mais, ainda, quando esta renovação deve ser alinhada com as novas demandas sociais/económicas/tecnológicas, que a transição climática e digital, por exemplo, assim o impõe, até por sobrevivência e/ou evolução da humanidade.

Sendo este um desígnio nacional deve o mesmo ser transversal à sociedade portuguesa e não deve haver setor económico e de atividade, que não deva fazer um esforço de se adaptar e não aproveitar mesmo as oportunidades, que se apresentam com a sociedade digital que nos acaba de "entrar pela casa dentro". Mais, a formação é um instrumento decisivo para o momento em que vivemos, porque é cada vez mais central a qualificação e a reconversão de trabalhadores, para responder às necessidades de áreas em que existe enorme procura de mão-de-obra.

Torna-se, portanto, estratégico e deve assim ser apresentado, e compreendido, com esta dimensão, quer na definição das políticas públicas, quer pelos agentes -empregadores e trabalhadores-, encarar o foco da formação como prioritário e em áreas fundamentais, aquelas que acrescentam mais valor à economia como nos casos do digital e o ambiental.

Apostar na formação torna-se determinante. Fazer perceber aos empregadores a importância da dimensão formativa, em articulação estreita com a Governação, que aqui deverá desenvolver um papel ativo, tudo convergindo no sentido de conformar as efetivas necessidades específicas em cada setor, área, desempenho profissional; e incentivar simultaneamente, porque não, a que naquela formação se envolvam  os próprios "quadros" da empresa, que terão inevitavelmente muito a poder contribuir, quer pelo conhecimento e experiência da sua vivência, quer pela dimensão técnica, que o exercício dos cargos impõe ao nível administrativo, financeiro e outros.

Acresce assim, em síntese, que ao estimular a aprendizagem ao longo da vida aproximando as qualificações dos trabalhadores portugueses, quando comparados com os congéneres da UE estamos, inquestionavelmente, a criar maior empregabilidade e produtividade. De resto, não devemos esquecer que os processos de transformação estrutural associados à aplicação de novas tecnologias na organização do trabalho, à crescente integração de cadeias de valor globais e à progressiva digitalização da vida social têm resultados práticos num padrão

conducente à criação de empregos que beneficiam, em especial, os mais qualificados.

Realidade, aliás, que Green & Henseke bem destacam e apontam como comum a quase todos os países europeus (GREEN & HENSEKE, 2021).

O resultado vamos assistindo, como assinala Deming, na procura crescente por capacidades cognitivas do tipo analítico e de resolução de problemas, mas igualmente por competências sociais e interativas. E estas implicam competências relativamente complexas associadas à gestão de pessoas, particularmente de coordenação, negociação e de inteligência emocional (DEMING, 2017).

Crucial será, afinal, que todos percebamos, no mundo global onde nos encontramos, a importância da formação e aquilo que esta pode desempenhar em termos de competitividade e melhoria do desempenho económico do país e, sobretudo, realizemos que um dado de referência para avaliar o impacto das qualificações, na própria sustentabilidade das empresas, é hoje, de forma incontornável, a fórmula apurada pela OCDE nos relatórios que avaliam também, as qualificações dos países (OCDE, 2022).

[1] Em geral encontra-se associado ao salário médio (SM) a denominada “classe média”. A “classe média” é apontada desde Aristóteles (Tratado da Política) como fator de equilíbrio e coesão das sociedades. Mas, têm outro papel nas sociedades modernas. O sociólogo alemão Georg Simmel sublinhou-o em 1896: “A classe média traz um elemento sociológico completamente novo. Não é apenas uma terceira classe acrescentada a duas outras e que só delas se diferencia em termos de nível, como as outras se diferenciam entre si. O que realmente tem de original é o facto de ser ela a fazer as contínuas trocas com as outras duas categorias e que estas perpétuas flutuações apagam as fronteiras e substituem-nas por transições perfeitamente contínuas.” São, portanto, o “corredor” da mobilidade social, pelo qual “os indivíduos podem circular entre o topo e a base da escala”. Sociólogos e economistas utilizam critérios diferentes para descrever e medir as “classes médias”. Simplificando, elas são a síntese das profissões intermédias. O critério da profissão engloba a posição ocupada no sistema produtivo, um dado nível de qualificação ou diploma e remete para dois outros critérios: o rendimento (critério económico) e o modo de vida, valores, etc. (critério sociológico). Na realidade, a maioria dos estudos, nestas áreas, acaba privilegiando o critério económico (o rendimento). Este, acaba sendo mais prático. Parte-se da mediana do rendimento. Por exemplo, nos anos 1960, o economista Lester Thurow incluía na “classe média” os que tinham um rendimento entre os 75% e os 125% da mediana. A estatística americana distribui

os rendimentos por cinco níveis, cada um de 20%, com a classe baixa na base, a rica no topo, e três escalões intermédios (Alves, 2021).

[2] In https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/pt/SPEECH_20_1655

[3] Ciente da importância destas matérias, a UE criou a Autoridade Europeia do Trabalho (AET-ELA). Trata-se de uma instituição que centra a sua ação na mobilidade laboral transnacional e tem do seu núcleo de atribuições apoiar a mobilidade dos trabalhadores, não perdendo o foco na qualificação destes, e contribuir para a maximização das oportunidades oferecidas pelo Mercado único europeu. Neste sentido, a AET-ELA vocaciona uma grande parte da sua atividade para uma articulação com os serviços europeus de emprego (V. https://eures.ec.europa.eu/index_pt).

[4] Estando prevista nova alteração, a entrar em vigor em abril de 2023, decorrência daquilo que o Governo português designou por "Agenda para o Trabalho Digno"  e que foi objeto de ampla discussão, com várias propostas e aprovada no Parlamento em final de fevereiro de 2023.

# Referências


Alves, E. (27 de julho de 2021). *A Pátria.* Obtido de Desigualdades Sociais: https://apatria.org/economia/desigualdades-sociais/

Card, D., & Krueger, A. (1995). Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania. *The American Economic Review, 84*(4), 772-793. Obtido de https://www.jstor.org/stable/2118030

Deming , D. J. (2017). The growing importance of social skills in the labour market. *Quarterly Journal of Economics, 132*(4), 1593-1640.

Eurostat. (05 de June de 2020). *Statistics Explained.* Obtido de Estatísticas sobre o salário mínimo: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Archive:Estat%C3%ADsticas_sobre_o_sal%C3%A1rio_m%C3%ADnimo&oldid=485215#Vis.C3.A3o_geral

Gabinete de Estratégia e Planeamento Ministério do Trabalho, S. e. (2015). Inquérito à Formação Profissional Contínua-COLEÇÃO ESTATÍSTICAS. Obtido de

http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/37636/cvts2015pub.pdf/9382d951-e2e5-4d79-bddf-9e8caa5b78c3

Gabinete de Estratégia e Planeamento Ministério do Trabalho, S. e. (2019). Relatório Anual de Formação Contínua-COLECÇÃO ESTATÍSTICAS. Obtido de http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/37636/rafc2019pub.pdf/caad11e0-39bc-4efa-ae61-5745f49c4899

Green, F., & Henseke, G. (2021). Europe´s evolving graduate labour markets: supply, demand, underemployment and pay. *journal for Labour Market Research, 55*(1), 1-13.

OCDE. (2022). *Education at a Glance 2022.* doi:https://doi.org/10.1787/75a5b3e9-en

Organização Internacional do Trabalho. (11 de abril de 2020). *CONVENÇÕES RATIFICADAS*. Obtido de Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho: https://www.dgert.gov.pt/convencao-n-o-131-sobre-a-fixacao-dos-salarios-minimos-1970

Foto de capa: Domínio público, por Pixabay.