



Switching to Local



Co-funded by the
European Union

Guia prático
**Como coletar informações e argumentos para um acordo de negociação
salarial**

novembro-dezembro de 2022

Szilvia Borbély

Projecto: 101048392 — Switching to Local — SOCPL-2021-INFO-WK

Projecto: 101048392 — Switching to Local — SOCPL-2021-INFO-WK

- CONCEITOS
- FONTES DE INFORMAÇÃO
- COLETANDO INFORMAÇÕES PARA A NEGOCIAÇÃO
- COMPARAÇÕES
- A NEGOCIAÇÃO
- FONTES – MAIS INFORMAÇÕES

INTRODUÇÃO

Para serem bem-sucedidas, as negociações salariais no local de trabalho requerem uma preparação séria por parte dos participantes - representantes dos trabalhadores, sindicatos, funcionários, etc. Este guia visa ajudá-lo a fazer isso.

- O primeiro passo para a negociação salarial no ambiente de trabalho é coletar dados da própria empresa, direta ou indiretamente relacionados à folha de pagamento (salários, proventos, produtividade, headcount, etc.), discriminados conforme necessário – ou possível.
- O segundo passo nas negociações salariais no local de trabalho é coletar dados do mercado de trabalho para posicionar a empresa. É importante ver a posição da sua empresa em relação a outras empresas do seu setor, subsetor ou especialidade, da economia nacional como um todo, ou mesmo da UE ou Estados-Membros de particular interesse para si.

CONCEITOS

CONCEITOS

Salário básico

O salário básico é o salário básico pessoal (horário, semanal, mensal ou anual) ou salário estabelecido no contrato de trabalho do trabalhador. É o componente mais importante do salário de um trabalhador

Ganhos médios

A remuneração média é calculada dividindo-se a remuneração total do período de referência (hora, mês, ano) pelo número médio de pessoas empregadas durante o mesmo período. Salvo indicação em contrário, os valores médios de ganhos em várias publicações referem-se a funcionários em tempo integral.

Salário mediano/médio (salário médio)

Se todos os salários fossem hierarquizados, o salário mediano seria aquele com exatamente metade dos dados acima e metade dos dados abaixo. Isso contrasta com o salário médio, que é calculado somando todos os salários no conjunto de dados e dividindo pelo número total de salários.

Prêmio

Um bônus é um valor fixo pago aos funcionários pela execução de tarefas predefinidas.

CONCEITOS

Bônus no local de trabalho

Bônus e subsídios são concedidos regularmente para compensar condições especiais de trabalho, habilidades especiais, requisitos especiais de trabalho (condições específicas de trabalho) ou horário de trabalho fora do padrão, se esses fatores não forem levados em consideração ao determinar o salário ou desempenho pessoal básico do funcionário remuneração relacionada.

Os bônus e subsídios mais comuns (não incluídos no salário base) são:

- bônus para trabalho em turnos (por exemplo, bônus para turnos da tarde ou da noite),
- bônus pagos por condições especiais de trabalho (por exemplo, bônus de trabalho a quente),
- bônus pagos por um cargo ou qualificação especial (por exemplo, bônus de antiguidade, títulos e bônus setoriais para funcionários públicos, bônus especiais de exame profissional para funcionários do governo, bônus de conhecimentos especiais, bônus de chefe executivo de tabelião, bônus de tabelião, bônus de língua estrangeira, etc.)
- subsídios de horas extras (incluindo subsídios para trabalho em dias de folga e feriados),
- bônus para aprendizes e retrainees,
- bônus por espera e inspeção
- bônus pagos em locais especiais para trabalhos de instalação e construção,
- outras gratificações previstas em lei ou convenção coletiva (prêmio de condução, gratificação por trabalho em condições perigosas de trabalho).

Pagamentos por períodos não trabalhados

Os pagamentos por tempo não trabalhado são pagamentos por tempo não trabalhado de acordo com a lei ou convenção coletiva aplicável à relação de trabalho. O termo geralmente se refere à remuneração por ausência. Estes são:

- salários e vencimentos pagos por férias ordinárias (férias anuais básicas ou adicionais) e férias extraordinárias (ou seja, férias), incluindo remuneração paga se o funcionário trabalhou em substituição à licença e a licença foi compensada por um pagamento em dinheiro,*
- salários e vencimentos pagos por licença de estudo (ou tempo livre para fins de estudo),*
- pagar os dias de descanso e feriados se o trabalhador não trabalhar nesses dias,*
- se o trabalhador tiver trabalhado em feriado ou dia de descanso devido ao seu horário de trabalho, pagamento do dia de folga em substituição ao dia trabalhado,*
- remuneração pela utilização do subsídio de tempo previsto no regulamento dos dirigentes sindicais e dos membros do conselho de empresa,*
- a parte suplementar do salário ou salário das mulheres grávidas destinadas a trabalhos leves que o regulamento prevê o pagamento de forma a permitir-lhes atingir os seus rendimentos anteriores,*
- as remunerações suplementares ou remunerações pagas às mães que amamentam durante o período do subsídio de tempo de trabalho,*
- pagar as pausas entre os períodos de trabalho,*
- as remunerações e vencimentos dos trabalhadores enviados em visitas de formação ou de estudo (a cargo do empregador),*
- pagamento de tempo de viagem em missões oficiais,*
- salários pagos a trabalhadores em 'licença obrigatória' temporária devido à difícil situação económica do empregador ou em horário de trabalho reduzido devido à redução do tempo de trabalho diário,*
- remuneração paga pelo empregador, por acordo, durante a greve,*
- salários por tempo de trabalho perdido devido a uma recusa justificada de cumprir uma ordem,*

CONCEITOS

Salário nominal/salário real

O salário nominal é o salário expresso em dinheiro, independentemente do seu poder de compra. Os salários reais, por outro lado, são o nível ajustado pela inflação dos salários nominais, ou seja, a quantidade de bens e serviços que podem ser adquiridos com os salários.

Salários brutos/líquidos

Dos salários brutos, deduzimos o imposto de segurança social, imposto de saúde, contribuições para pensões, contribuições para o desemprego e imposto sobre o rendimento pessoal para obter os salários líquidos. Os custos salariais totais do empregador são obtidos adicionando os impostos a pagar pelo empregador ao salário bruto.

Atenção! Impostos e contribuições sobre salários mudam! (Pode e tem acontecido que as percentagens mudem durante o ano). Verifique sempre os valores atuais!

Um exemplo: composição dos custos trabalhistas na Hungria, 2022

salário bruto	Imposto de renda pessoal	Contribuição para segurança Social	salário líquido	Contribuição social paga pelo empregador	Custo salarial total (salário bruto + contribuição social paga pelo empregador)
HUF	15%	18,5%	HUF	13%	HUF
300000	45000	55500	199500	39000	339000

CONCEITOS

A carga fiscal

A carga fiscal é a soma do imposto sobre o rendimento de pessoas singulares e das contribuições para a segurança social dos trabalhadores e empregadores, excluindo os abonos de família, expressa em percentagem dos custos laborais totais (os custos laborais totais (ou custos salariais totais), como vimos, são a soma de salários brutos e contribuições para a segurança social pagas pelo empregador).

Cálculo da carga tributária sobre o trabalho no exemplo acima: carga total de impostos e contribuições / custo salarial X 100 = $(45.000+55.500+39.000)/339.000 = 41\%$.

De notar que em 2020 este valor era de 43% na Hungria, 41% em Portugal e 39,7% na Turquia; a média dos países da OCDE é muito menor, de 34%.

(Fonte: OECD Taxable Wages 2021).

FONTES DE INFORMAÇÃO

Nenhum negócio pode ser feito sem os dados corretos.
Mas onde podemos encontrar os DADOS NECESSÁRIOS?

Dados da empresa, balanços

```
graph TD; A["Dados da empresa, balanços"] --> B["A administração deve disponibilizar os dados da empresa aos funcionários e seus negociadores (sindicato, conselho de trabalhadores)."]; A --> C["Os saldos publicamente disponíveis também fornecem muitas informações sobre os possíveis limites do negócio."]; C --> D["Portal de informações públicas de negócios"]; D --> E["Fontes na Hungria"]; E --> F["https://ebeszamolo.im.gov.hu/oldal/beszamolo_kereses"]; style A fill:#4a86e8,color:#fff; style B fill:#d9ead3; style C fill:#d9ead3; style D fill:#d9ead3; style E fill:#4a86e8,color:#fff; style F fill:#4a86e8,color:#fff;
```

A administração deve disponibilizar os dados da empresa aos funcionários e seus negociadores (sindicato, conselho de trabalhadores).

Os saldos publicamente disponíveis também fornecem muitas informações sobre os possíveis limites do negócio.

Portal de informações públicas de negócios

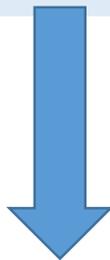
Na Hungria, depois de introduzir alguns dados (nome da empresa ou número de registo da empresa ou número de contribuinte), pode pesquisar a publicação obrigatória das contas e balanços das empresas no portal de informações sobre empresas gerido pelo Ministério da Justiça.

Fontes na Hungria

https://ebeszamolo.im.gov.hu/oldal/beszamolo_kereses

Outras fontes

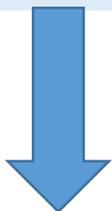
KSH - ESCRITÓRIO CENTRAL DE ESTATÍSTICA



Dados relativos ao Trabalho

Estatísticas institucionais do trabalho - abrangem empresas com cinco ou mais empregados e instituições com plena importância orçamental e emprego sem fins lucrativos

EUROSTAT - a base de dados estatística da União Europeia



Custos de mão de obra
Remunerações
Contribuições previdenciárias
e muito mais sobre os países da UE

[Links to the Eurostat database:](#)

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-costs/main-tables>

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-costs/database>

Mais
Fontes



Estatísticas salariais da Organização Internacional do Trabalho (OIT) <https://ilostat.ilo.org/topics/wages/>



Estatísticas salariais da OCDE
<https://data.oecd.org/earnwage/average-wages.htm>

The screenshot shows a web browser window with the URL ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/labour-costs/main-tables. The page is the Eurostat website, titled "Your key to European statistics". The navigation menu includes News, Data, Publications, About Eurostat, and Help. The breadcrumb trail is: European Commission > Eurostat > Labour Market (incl. LFS) > Labour costs > Main tables. The main content area is divided into two sections: LABOUR MARKET and MAIN TABLES. Under LABOUR MARKET, there are links for Overview, Employment and unemployment (LFS), Job vacancies, Labour costs, Earnings, and Quality of employment. Under MAIN TABLES, there is a sub-section for Labour costs (t_ic) with a list of tables: Labour cost index by NACE Rev. 2 (teilm100), Labour cost index by NACE Rev. 2 - percentage change Q/Q-1 (teilm120), Labour cost index by NACE Rev. 2 - percentage change Q/Q-4 (teilm130), Labour cost index by NACE Rev. 2 - Index (2016=100) (teilm140), Total wages and salaries (tps00113), Social security and other labour costs paid by employer (tps00114), and Labour costs annual data - NACE Rev. 2 (tps00173).

Data Explorer will be stopped in November 2022!
The same functionalities will be in **Data Browser**. This tool is already available and you should start using it as soon as possible. Please note that bookmarks can no longer be created in Data Explorer. You are encouraged to create bookmarks using Data Browser, and [migrate your old Data Explorer bookmarks](#).

LABOUR MARKET **DATABASE**

- Overview
- Employment and unemployment (LFS)
- Job vacancies
 - Main tables
 - Database
- Labour costs
 - Main tables
 - Database
- DATABASE**
- Earnings
 - Main tables
 - Database
- Quality of employment
 - Database

Labour costs (lc)

- Labour cost index (lci)**
 - Labour cost index by NACE Rev. 2 activity - nominal value, quarterly data (lc_lci_r2_q)
 - Labour cost index by NACE Rev. 2 activity - nominal value, annual data (lc_lci_r2_a)
 - Labour cost index by NACE Rev. 2 activity - country weights (lc_lci_r2_cow)
 - Labour cost index by NACE Rev. 2 activity - item weights (lc_lci_r2_itw)
 - Labour costs index - historical data (lci_hist)
- Labour costs annual data (lcan)**
 - Labour cost levels by NACE Rev. 2 activity (lcan_lci_lev)
 - Labour costs - historical data (lcan_hist)
- Labour cost surveys (lcs)**
 - Labour costs survey - NACE Rev. 2 activity (lcs_r2)
 - Labour costs survey 2008 - NACE Rev. 1.1 activity (lcs2008_r1)
 - Labour costs survey 2004 (lcs2004)
 - Labour costs survey 2000 (lcs2000)

Fontes alternativas de informação



Atenção!

Esses dados geralmente são baseados em pesquisas auto-relatadas. Eles também enfatizam que os dados são apenas para fins informativos.

[Ligação para um exemplo](https://wageindicator.org/salary/salary-survey/salary-survey-countries)

<https://wageindicator.org/salary/salary-survey/salary-survey-countries>

WageIndicator.org
You Share, We Compare
Part of WageIndicator Foundation

search..

Salaries + Labour Law + About WageIndicator +

Home > Salaries > Salary Surveys > Salary Survey Countries

Salary Survey Countries

COUNTRY	CONTINENT	LANGUAGE	SALARY SURVEY
Clear	Clear	Clear	Clear

WageIndicator Foun...
We support civil society actors, major corporations, and policymakers.

Sites alternativos para comparações internacionais

<https://www.averagesalarysurvey.com/hu/>



<https://wageindicator.org/salary/salary-survey>



COLETANDO INFORMAÇÕES PARA ARGUMENTAÇÃO

Recolher informação sobre a economia nacional - espaço de actuação indirecta da empresa - e sobre a empresa

*Onde está nossa empresa e seu desempenho em comparação com outras empresas da economia?
Como está o nosso compromisso?
Quais são os indicadores que precisamos observar?*

Produtividade do trabalho

Quanta produção por unidade de trabalho é gerada (seja na economia como um todo ou em uma única empresa)
Medição quantitativa: quantas peças, aplicações, produtos ou chamadas podem ser processadas por hora, por dia ou por mês por um trabalhador.
Existem softwares que medem e calculam a produção média diária ou a produtividade horária, diária ou mensal de cada funcionário (ex: nTask, Basecamp, Asana, etc.)

Tendências no desempenho, lucratividade, eficiência, ativos e posição financeira da empresa - com base na conta de lucros e perdas e balanço da empresa

***Atenção!!!!
Os indicadores podem ser indicadores de status para um determinado ano ou indicadores de processo que mostram a dinâmica de vários anos.***

Indicadores de desempenho



A conta de lucros e perdas da empresa fornece informações sobre o desempenho da empresa (sucesso) e sua capacidade de gerar receita em um determinado período.

Resultado anual = receita anual (faturamento) - despesas (custos)

Medidas de desempenho

- receita líquida de vendas
- lucro depois do imposto

Taxas de desempenho

- vendas líquidas por funcionário
- lucro após impostos por patrimônio líquido

Indicadores de rentabilidade



Retorno sobre o patrimônio líquido (ROE) - Retorno sobre o patrimônio líquido (lucro após impostos/patrimônio médio) - mostra a rentabilidade do capital, quanto maior o valor do indicador, melhor a rentabilidade do capital.

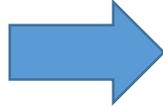
Return on Assets (ROA) - Return on Assets (lucro após impostos/ativos médios) - quanto maior o valor do indicador, maior o retorno sobre os ativos da empresa

Indicadores de eficiência



- Taxa de rotatividade de *stock*: vendas líquidas/ *stock*
- Vendas líquidas per capita: vendas líquidas/número médio de funcionários

Indicadores de liquidez



Permitem tirar conclusões sobre a situação financeira da empresa (rácio de liquidez, rácio de liquidez rápida).

Índice de liquidez = Ativo circulante/passivo circulante

- *Se o valor do indicador for inferior a 1 a empresa é insolvente*
- *Um valor em torno de 1,5 a 1,8 é aceitável*
- *Os credores da empresa (principalmente credores de curto prazo) favorecem um rácio de liquidez mais elevado.*

Índice de liquidez rápida = ativo circulante - estoques / passivo circulante

Se o índice for maior que 1, significa que a empresa é capaz de pagar suas obrigações vencidas no ano a partir de seus ativos que podem ser convertidos em dinheiro com relativa rapidez.

Atenção!!!!

A desvalorização/valorização da moeda nacional tem impacto nas receitas do mercado externo (caso a empresa produza principalmente para exportação); e/ou custos (por exemplo, se a empresa fabrica um produto com alto conteúdo importado). Isso afetará as vendas líquidas da empresa e as oportunidades de negociação salarial.

Recolha de informações sobre a situação e as operações da empresa

Onde estamos e que margem de manobra temos para barganhar?

Você precisa estar ciente do seguinte:

1. Desempenho da empresa (situação atual e tendências recentes)
2. Planos estratégicos para o mercado - planos de mudança
3. O mercado para a produção da empresa - posição no mercado; exportação ou mercado interno
4. Conteúdo importado do produto - situação do mercado para produtos importados
5. Lendo o balanço
6. Informações salariais da empresa (salário médio, salário mediano; discriminado por ocupação, escolaridade, faixas etárias, gênero, status gerencial/não gerencial e quaisquer outros dados disponíveis).
7. Renda e sua composição usual na empresa
 - 7.1. pagamento de hora extra
 - 7.2. subsídio de trabalho noturno ou noturno
 - 7.3. subsídios para trabalho pesado
 - 7.4. prêmio por trabalhar aos domingos
 - 7.5. salário normal pagamento de férias
 - 7.6. Subsídio de Natal^{13º}, 14º mês de bonificação atrelado ao desempenho da empresa
 - 7.7. outros benefícios não salariais - subsídio de transporte
 - 7.8. vale-refeição/vale-refeição
 - 7.9. outros comprovantes
8. Situação dos trabalhadores da empresa (número, repartição por idade, escolaridade, profissão, sexo)
9. acordo coletivo/salário na empresa

Atenção!!!! Na negociação salarial, exigir um aumento salarial de acordo com a inflação significa que o salário de subsistência dos trabalhadores em termos reais permanecerá estável. Deve-se levar em conta também que a estrutura de consumo dos diferentes estratos difere substancialmente, assim como o custo de vida.

Outro determinante importante das reivindicações é o aumento dos preços, a queda do poder de compra do dinheiro.

A inflação acima de 10% ao ano passou a ser chamada de inflação galopante.

O Húngaro KSH (Central Statistical Office) mede a inflação doméstica usando uma cesta de consumo de 949 bens/serviços, cujos preços são obtidos por amostragem. No entanto, a composição da cesta é problemática na medida em que não reflete adequadamente o consumo das famílias em diferentes situações de vida (por exemplo, inclui itens como vacinas para gatos, aluguel de vestidos de noiva por 72 horas etc.).

A KSH redesenha anualmente a chamada lista representativa.

O site da KSH mostra a variação média mensal do preço ao consumidor de determinados produtos.

Link: https://www.ksh.hu/stadat_files/ara/hu/ara0044.html)

Link para a lista representativa:

<https://www.ksh.hu/docs/hun/modszgyors/farmodsz21.html>).

Link para uma pesquisa internacional de custo de vida:

<https://wageindicator.org/salary/living-wage/wageindicator-cost-of-living-survey>

Salário mínimo obrigatório

Atenção!!!!
Se a negociação salarial for fraca, corre-se o risco de os salários de parte significativa dos empregados ficarem presos em torno do salário mínimo, arrastando para baixo também a mediana ou o salário médio.



Isso geralmente tem um efeito de atração positivo (você não pode pagar menos do que isso).

No entanto, algumas vezes foi observado um efeito salarial negativo; os empregadores financiaram o custo do aumento obrigatório do salário mínimo sem aumentar os salários dos outros de acordo.

A diretiva da União Europeia adotada no outono de 2022 propõe dois métodos para os Estados-Membros definirem o salário mínimo:

- criar uma cesta de preços reais de bens e serviços disponíveis localmente;
- Use uma referência, definida em 60% do salário bruto médio ou 50% do salário bruto médio.

Os Estados-Membros devem estabelecer um quadro processual para fixar o salário mínimo com base em critérios claros e atualizá-lo pelo menos de dois em dois anos (de quatro em quatro anos para os países que utilizam um mecanismo de indexação automática).

Link para a versão em inglês da diretiva : <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52020PC0682>

Verifique os salários mínimos para mais de 200 países no seguinte link :
<https://wageindicator.org/salary/minimum-wage>



A evolução da oferta e da procura de uma determinada ocupação pode ter um impacto significativo no processo de negociação, uma vez que existe uma maior probabilidade de obter melhores salários quando há escassez de trabalhadores do que quando alguns trabalhadores enfrentam despedimentos por qualquer motivo.

Indicadores

desemprego - vagas de emprego,
idade
distribuição
flutuação
migração

COMPARAÇÕES

Responda as seguintes questões!



- Responda às seguintes questões! Inflação - a dinâmica salário/salário na minha empresa anula a inflação ou não?
- Salário mínimo - a dinâmica salarial/remuneração na minha empresa ultrapassa ou não ultrapassa o aumento do salário mínimo/salário mínimo garantido?
- Como o salário médio/mediano da minha empresa se compara ao salário mínimo/salário mínimo garantido?

Preencha a tabela abaixo! Use os recursos recomendados anteriormente!

	Dados da minha empresa		Dados da economia nacional	
dinâmica salarial				
Mudança de dados de salário nominal em comparação com o ano anterior				
Dados de salários reais mudam em relação ao ano anterior				
Mudança de dados de renda nominal em relação ao ano anterior				
Mudança de dados de renda real em relação ao ano anterior				
dinâmica de desempenho				
	Dados da minha empresa		Dados do meu setor	Dados da economia nacional
Variação das vendas (volume de negócios) face ao ano anterior				
Variação das vendas de exportação em relação ao ano anterior				

Onde está nossa empresa e seu desempenho em comparação com outras empresas do setor?

O que devemos olhar?

Qual é o nível exato de 1/2/3 dígitos da NACE (Classificação Estatística das Atividades Econômicas) da nossa empresa? A classificação NACE pode ser encontrada no seguinte link:

https://ec.europa.eu/competition/mergers/cases/index/nace_all.html

Salários, rendimentos do setor/subsetor

Salários - salário médio/mediano (último ano/mês disponível) e últimas tendências (últimas tendências salariais nominais e reais, 2-5 anos) por setor/especialidade

Renda - ordenados e vencimentos, renda média/mediana (último ano/mês disponível) e últimas tendências (últimas tendências de renda nominal e real, 2-5 anos) por setor/indústria

Características do mercado de trabalho do setor

Tendências (diminuição/aumento do número de funcionários).

Principais ocupações do setor/subsetor. Desemprego/ escassez de mão de obra no setor/especialidade.

Estrutura etária/estrutura de nível de habilidade

Diálogo social

Salário setorial/acordo coletivo, se houver

Qual é a posição da nossa empresa em relação a outras empresas da UE/nacionais/do setor?

Salário/renda	As características da minha empresa como uma percentagem da UE/países selecionados, %	Características da minha empresa como percentagem dos valores do setor, %	Características da minha empresa em percentagem dos valores a nível da economia nacional, %
salário médio			
Salário médio			
Variação do salário médio em relação ao ano anterior			
Variação do salário médio em relação ao ano anterior			
Renda média			
Renda mediana			
Salário médio, trabalhadores manuais			
Salário médio, trabalhadores manuais			
Salário médio para trabalhadores de colarinho branco			
Salário médio para trabalhadores de colarinho branco			
Salário médio, masculino			
Salário mediano, masculino			
Renda média, masculino			
Renda mediana, masculino			
Salário médio, feminino			
Salário mediano, feminino			
Renda média, feminino			
Renda mediana, feminino			

Diferença entre o salário médio/ganho médio dos empregados da sede e das localidades rurais (salário médio/ganho médio dos empregados da sede menos o salário médio/ganho médio dos empregados das localidades rurais)

Trabalhadores físicos

	2019/2018	2020 /2019	2021 /2020	2022 /2021
Salário médio/diferença de renda				

trabalhadores intelectuais

	2019/2018	2020 /2019	2021 /2020	2022 /2021
Salário médio/diferença de renda				

Diferença entre salários médios/ganhos médios de trabalhadores intelectuais e trabalhadores

	2020 /2019	2020 /2019	2021 /2020	2021 /2020	2022 /2021	2022 /2021
	Headquarters	Rural premises	Headquarters	Rural premises	Headquarters	Rural premises
trabalhador intelectual						
Trabalhador físico						
Diferença						

% variação na diferença entre os salários médios/ganhos médios dos trabalhadores manuais e intelectuais em relação ao ano anterior, % (com base na tabela de "diferenças" anterior)

	2020 /2019	2021 /2020	2022 /2021
Sede, %			
Instalações Rurais, %			

Encontrando a diferença salarial entre executivos e não executivos de colarinho branco

Se os dados sobre os salários gerenciais estiverem disponíveis, é útil comparar os ganhos e os salários básicos dos trabalhadores de colarinho branco gerenciais e não gerenciais. Isso nos permite tirar conclusões sobre a política de recompensas e bônus da empresa.

2023 Semestre I (ou dados mais recentes disponíveis)	Sede	Sede	instalações rurais	instalações rurais
	Trabalhador intelectual não gerencial	Trabalhador intelectual gerencial	Trabalhador intelectual não gerencial	Trabalhador intelectual gerencial
Salário básico				
Renda				
Diferença entre rendimento e salário base, expressa em moeda nacional				
Salário base em % do rendimento médio				

Elementos de renda, além do salário básico, que normalmente determinam a renda do pessoal não gerencial e gerencial

	Sede		instalações rurais	
2023 Semestre I (ou dados mais recentes disponíveis)	Não é um intelectual sênior	Intelectual sênior	Não é um intelectual sênior	Intelectual sênior
Bônus relacionados ao tempo de trabalho				
Subsídios relacionados com o desempenho do trabalho				
Outros bônus				
Total				

Elementos que normalmente determinam os ganhos do pessoal não gerencial e gerencial, como uma porcentagem dos ganhos, %

	Sede		instalações rurais	
2023 Semestre I (ou dados mais recentes disponíveis)	Trabalhadores de colarinho branco não executivos	Trabalhadores intelectuais seniores	Trabalhadores de colarinho branco não executivos	Trabalhadores intelectuais seniores
Subsídio de tempo de trabalho % do rendimento				
Subsídio relacionado ao trabalho como % da renda				
bônus como % da renda				
o salário base como % do rendimento				
Demais (total)				

A NEGOCIAÇÃO

Quem negocia com quem?

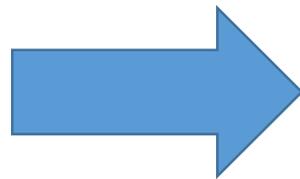
A OIT (2003), por exemplo, faz a seguinte distinção podem ser estabelecidos entre o trabalhador e o empregador:

- um contrato individual de trabalho
- um acordo coletivo entre os representantes dos trabalhadores e o empregador

Um terceiro pode intervir/estar envolvido nas negociações salariais e/ou fixação de salários, da seguinte forma:

- conciliação
- mediação
- arbitragem

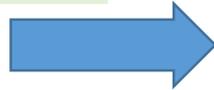
A OIT sugere que as seguintes fases sejam levadas em consideração na negociação:



1. Abertura da reunião
2. Fortalecendo o terreno comum e reduzindo as divisões
3. Fazendo propostas
4. Respondendo às propostas
5. Fazendo perguntas e ouvindo
6. Negociação, movimento e construção de soluções

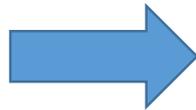
Como negociar? Estratégias de negociação

Estratégias de negociação dura e suave



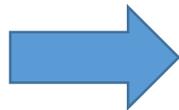
Uma abordagem é que a barganha pode ser uma negociação dura e uma negociação branda. Na negociação suave, o objetivo é chegar a um acordo, na negociação difícil, o objetivo é vencer. A negociação suave caracteriza-se por fazer concessões, a negociação difícil por exigir concessões. A negociação suave é movida pela confiança, a negociação difícil pela desconfiança.

Criação de valor (princípio),
negociação cooperativa



Na negociação baseada em princípios, os negociadores contam com critérios objetivos - uma medida justa e independente - para resolver suas diferenças. Por exemplo, eles podem concordar em obedecer a padrões como valor de mercado, opinião de especialistas, protocolo do setor ou lei.

Negociações de estilo cooperativo



Os negociadores com um estilo predominantemente cooperativo são mais bem-sucedidos do que os negociadores difíceis em encontrar soluções inovadoras que melhorem os resultados para todos. Negociadores que tendem a ser mais cooperativos tendem a ficar mais satisfeitos com o processo e seus resultados (Fonte: Staff (2020)).

Algumas dicas para negociar

Mesmo que você negocie pessoalmente:

1. Saiba mais sobre escalas salariais da indústria.
2. Construa seu caso.
3. Diga a verdade.
4. Considere benefícios e vantagens.
5. Pratique sua apresentação.
6. Saiba quando parar.
7. Obtenha tudo por escrito.
8. Se mantenha positivo.

(Source: Half, R. (2022))

Pontos focais da negociação

O que mostram os resultados anteriores, onde há discrepâncias significativas, diferenças, injustiças?

O que devemos focar no processo de negociação?

Vamos formular alguns pontos que poderiam ser argumentos defensáveis no processo de negociação.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

FONTES – MAIS INFORMAÇÕES

Fisher, Roger - William Ury - Bruce Patton (1997) A sikeres tárgyalás alapjai. Bagolyvár Könyvkiadó Budapest (Fisher, R., Ury, W. and Patton, B. (1991), Getting to Yes: Negotiating Agreement without Giving In, 2nd ed., Houghton Mifflin Magyar fordítása)

Half, R. (2022) How to Negotiate Salary After You Get a Job Offer? <https://www.roberthalf.com/blog/salaries-and-skills/be-ready-for-salary-negotiations-with-these-8-tips>

ILO (2003) Collective bargaining and negotiation. A collection of resources for employers
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120206.pdf

Staff, P. (2020) Negotiation skills: Which Negotiating Style is Best? 02/11/2020,
<https://www.pon.harvard.edu/daily/negotiation-skills-daily/negotiation-skills-which-negotiating-style-is-best/>

Collective Bargaining Database per country – link to the database - <https://wageindicator.org/labour-laws/collective-bargaining-agreements/collective-agreement-database-per-country>