

Corporações Multinacionais Sul-africanas em África

Negociar com Multinacionais

DE MARIE DANIEL



FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG

LRS Labour
Research
Service



PORQUÊ USAR ESTE GUIA?

Antes de começar os processos de negociação, as informações relacionadas com as receitas da empresa, com os lucros e as remunerações dos Directores podem ajudar os negociadores a garantir a defesa das reivindicações salariais dos trabalhadores. Os Directores são recrutados por uma empresa do mesmo modo que qualquer outro funcionário, seja ao nível de cargos de gestão ou ao nível de funcionários de base. Portanto, não há nenhuma razão para que o método de remuneração aplicado aos Directores seja diferente do método aplicado aos outros funcionários. Este guia propõe uma abordagem gradual para ajudar as Federações Sindicais Internacionais (FSI) e os seus afiliados a utilizarem informações da empresa na preparação de processos de negociação.





Lista de controle

resumida sobre negociação
com as multinacionais

O resumo abaixo indicado é uma **lista de controle** rápido e fácil de usar que se deve sempre consultar nos processos negociais. Mais adiante, nesta publicação, teremos mais detalhes sobre cada etapa a ser seguida. As informações das empresas podem tornar-se numa ferramenta de negociação valiosa para as FSI e os seus afiliados através da observância das seguintes etapas:

ETAPA 1

Verificar de que forma os directores são pagos

- ETAPA 1A** | Ter acesso à informação relativa à remuneração dos Directores
- ETAPA 1B** | Observar a tendência da remuneração dos Directores
- ETAPA 1C** | Questionar os bônus dos Directores
- ETAPA 1D** | Prestar atenção ao sistema de pacotes de entrada e de aposentação

**ETAPA
2**

Verificar a receita e os lucros da empresa; não deixar de fazer reivindicações sob pretexto de redução de lucros da empresa

- ETAPA 2A** | Ter acesso às informações relativas às receitas e aos lucros da empresa
- ETAPA 2B** | Não deixar de fazer reivindicações sob pretexto da diminuição de taxas de crescimento da empresa.
- ETAPA 2C** | Questionar a maneira como os salários dos quadros dirigentes aumentam em relação à riqueza da empresa

” A diferença salarial é a remuneração média de um quadro dirigente dividida pelo salário de um funcionário principiante.

**ETAPA
3**

Recolher informação relativa aos salários dos trabalhadores

- ETAPA 3A** | Recolher informações relativas à remuneração dos trabalhadores
- ETAPA 3B** | Partilhar informações relativas aos salários dos trabalhadores

**ETAPA
4**

Construir a sua base de negociação - comparar os aumentos em percentagem dos salários

- ETAPA 4A** | Comparar os aumentos salariais
- ETAPA 4B** | Comparar os aumentos salariais totais (incluindo os bónus)
- ETAPA 4C** | Comparar o valor real da moeda

**ETAPA
5**

Construir a sua base de negociação - revelar a diferença salarial

- ETAPA 5A** | Calcular a diferença salarial

ETAPA ADICIONAL

Manter-se à frente das estratégias de expansão e garantir a presença de sindicatos nas operações

Abreviaturas

BVJ	Bolsa de Valores de Johannesburg
CM	Corporação Multinacional
FES-TUCC	Friedrich Ebert Stiftung Trade Union Competence Centre For Sub-Saharan Africa (Centro de Competência do Trabalho Sindical da Fundação Friedrich Ebert para a África Subsahariana)
FSI	Federações Sindicais Internacionais
ICP	Incentivo a Curto Prazo
ILP	Incentivo a Longo Prazo
LAI	Lucro Antes de Impostos
LRS	Labour Research Service (Serviço de Pesquisa Laboral)
PCA	Presidente do Conselho de Administração
RH	Recursos Humanos

Índice



Lista de controle resumida sobre negociação com as multinacionais	02
Abreviaturas	05
Introdução	08
Histórico e abordagem	10
Formato	12
Etapa 1: Verificar de que forma os directores são pagos	13
Etapa 2: Verificar a receita e os lucros da empresa; não deixar de fazer reivindicações sob pretexto de redução de lucros da empresa	23
Etapa 3: Recolher informação relativa aos salários dos trabalhadores	31
Etapa 4: Construir a sua base de negociação – comparar os aumentos em percentagem dos salários	35
Etapa 5: Construir a sua base de negociação – revelar a diferença salarial	38
Etapa Adicional : Manter-se à frente das estratégias de expansão e garantir a presença de sindicatos nas operações	41

“Quais são os limites relativos às quantias (percentagem salarial) que os Directores podem receber em bónus e quão diferentes são estes dos bónus dos trabalhadores?”

Respondam esta questão e qualquer outra utilizando este guia.

Conclusão	44
Referências	46
Lista das fichas de informação	
Ficha informativa 1: Remuneração dos directores – sector de retalho	14
Ficha informativa 2: Factos marcantes sobre remuneração em vários sectores no ano de 2016	18
Ficha informativa 3: Receita e lucro – sector de retalho	24
Ficha informativa 4: Salário de um funcionário principiante no sector de retalho	33
Ficha informativa 5: Remuneração do PCA da Massmart : Guy Hayward (2012 – 2016)	35
Ficha informativa 6: A identificação da diferença salarial – exemplo do sector de retalho	39
Lista de gráficos	
Gráfico 1: Distribuição geográfica de vendas por países	42
Lista da Tabelas	
Tabela 1: Panorama da remuneração total mais alta	19
Tabela 2: Receitas e lucros da taxa de crescimento anual em comparação com aumentos salariais dos Directores	26

Introdução

Em 2016, o Presidente do Conselho de Administração (PCA) da Sibanye Gold, o Sr. Neal John Froneman, recebeu um pacote de remuneração total (incluindo os incentivos a longo prazo) de ZAR 104.727.000,00. A Bidvest pagou ao Sr. Brian Joffe um valor de ZAR 104.389.000,00 e o Shoprite pagou ao seu PCA, o Sr. Whitey Basson, um valor de ZAR 100.082.000,00.

O que é que os funcionários receberam como salário?

Quando se envolve em processos de negociação, as informações relacionadas com as receitas da empresa, os lucros e as remunerações dos Directores podem auxiliar os negociadores na fixação das reivindicações salariais dos funcionários. Os Directores são recrutados por uma empresa do mesmo modo que qualquer outro funcionário, tanto ao nível do topo, como ao nível da base. Portanto, não há nenhuma razão para que o modo como o salário é aplicado aos Directores seja diferente do modo como é aplicado aos outros funcionários.

Se uma certa empresa concede ao seu PCA aumentos salariais anuais consideráveis, esta não pode defender o argumento de que as reivindicações dos funcionários por aumentos de salários básicos não são aceitáveis. O caso da Massmart, na África do Sul, mostrou que o seu PCA, para além do seu salário normal em 2016, recebeu um aumento de 27%, como bônus (ZAR 3.493.000,00), sobre a totalidade do seu salário. Os seus funcionários, em 2017, tiveram que fazer uma greve para garantir o aumento de 8.5% (R 750,00) que reivindicavam.

As Multinacionais sul-africanas que operam em África não têm a obrigação de divulgar o rácio entre o salário dos Directores e o dos funcionários (Massie, 2017). Para agravar a situação, as empresas frequentemente ocultam a verdadeira remuneração dos Directores por

detrás de elevados bónus, tais como os incentivos à longo prazo (ILP), enquanto não declaram na totalidade a remuneração dos funcionários. As empresas, no geral, não declaram o número de pessoas que empregam e pagam os seus funcionários na base de um montante único.

No âmbito de tal abordagem, não existe diferenciação entre empregos diferentes. No entanto, todos os empregos não são iguais e, por exemplo, um posto a tempo parcial não pode ser contado como equivalente a um posto a tempo inteiro. Através de tal declaração incompleta, emerge uma situação na qual empresas ocultam, entre outros, a verdadeira diferença salarial entre os Directores e os funcionários. Este guia prova até que ponto o PCA de uma multinacional pode ganhar cerca de 1.763 vezes mais do que um funcionário principiante e, devido a maneira como as empresas comunicam sobre as remunerações, tais comparações não são transparentes. Na ausência das Federações Sindicais Internacionais (FSI) e dos seus afiliados, a recolha de informação sobre a remuneração de funcionários e as diferenças salariais permanecerão ocultas. A partilha de informação entre os sindicatos é, portanto, essencial na luta para se alcançar uma remuneração justa para os funcionários.

É neste contexto que este guia tem uma abordagem gradual para ajudar as Federações Sindicais Internacionais (FSI) e o seus afiliados a utilizarem a

informação das empresas na preparação de processos de negociação. O sector de retalho foi utilizado como um estudo de caso. Em segundo lugar, o papel crucial das FSI e dos seus afiliados, assim como o das federações nacionais, na recolha e divulgação de informação precisa relacionada com a remuneração dos funcionários é destacado. Os membros de sindicatos estão idealmente bem colocados para recolher informação tanto junto dos funcionários, como também junto do

” **Presidentes do Conselho de Administração (PCAs) podem ganhar cerca de 1.763 vezes mais do que um funcionário básico**

departamento de Recursos Humanos (RH). Eles são, portanto, cruciais para revelar a verdadeira diferença salarial e criar a solidariedade ao partilhar a informação para além fronteiras. Por conseguinte, a fim de revelar a verdadeira diferença salarial, este guia advoga a elaboração de relatórios mais inteligentes sobre funcionários e encoraja os sindicatos a fazerem o mesmo.

Histórico e abordagem

Em 2017, os Serviços de Pesquisa Laboral (LRS), com o apoio do Centro de Competência do Trabalho Sindical da Fundação Friedrich-Ebert (FES-TUCC), elaboraram o relatório de 2016 sobre as TENDÊNCIAS DAS CORPORAÇÕES MULTINACIONAIS SUL-AFRICANAS EM ÁFRICA..

O relatório baseia-se numa ferramenta online dos Serviços de Pesquisa Laboral (LRS) sobre as corporações multinacionais sul-africanas. Graças a essa ferramenta, um apoio é dado às federações sindicais, bem como aos sindicatos nacionais e internacionais na criação de alianças para realizar campanhas internacionais e, também, para apoiar os esforços dos funcionários na transformação das práticas de gestão e de relações industriais das corporações multinacionais sul-africanas nas áreas em que estas actuam.

Isto foi alcançado através da disponibilização de informações financeiras e operacionais de 91 corporações multinacionais sul-africanas inseridas nessa ferramenta online . Estas 91 empresas provenientes de 14 sectores de actividade e listadas na Bolsa de Valores de Joanesburgo, foram analisadas no quadro da base de dados de 2016 de 91 corporações multinacionais sul-africanas. Este guia representa uma versão resumida do relatório de 2016 sobre as TENDÊNCIAS DAS CORPORAÇÕES MULTINACIONAIS SUL-AFRICANAS EM ÁFRICA.

¹ Os dados foram extraídos dos Relatórios e Demonstrações Financeiras Anuais mais recentes, em Junho de 2017, e, assim, incluem o término do exercício de finais de Fevereiro de 2016 até aos finais de Dezembro de 2016. Do mesmo modo, com o término do exercício de Fevereiro e Março de 2016, os pacotes de pagamento divulgados teriam sido enviados dois anos atrás, em Fevereiro e Março de 2015.

**NOTA:**

Embora a base de dados dos Serviços de Pesquisa Laboral sobre as corporações multinacionais sul-africanas contenha informações de empresas que actuam em múltiplos sectores, este guia foi especificamente estruturado em torno do SECTOR DE RETALHO (como sendo um caso de estudo) para fornecer uma ampla abordagem gradual sobre a maneira como a informação empresarial pode ser utilizada nos preparativos e nos processos de negociação. Quando aplicável, exemplos de abordagens de remuneração de outros sectores são fornecidos para reforçar o exemplo do sector de retalho.

Para obter informação detalhada sobre as empresas que actuam noutros sectores, estão disponíveis os seguintes recursos:

- 1 A base de dados dos Serviços de Pesquisa Laboral (LRS) sobre as corporações multinacionais sul-africanas como uma ferramenta online disponível nos websites do LRS e do FES-TUCC em: <http://www.lrs.org.za/mnc> e <http://www.lrs.org.za/mnc/?set=info&fes>
- 2 Os Relatórios de Tendência das Corporações Multinacionais Sul-africanas (que inclui 14 fichas informativas) podem ser baixados a partir de <http://www.lrs.org.za/>

FORMATO

- **Etapa 1** fornece orientações sobre a maneira como a informação relacionada com remuneração dos Directores pode ser recolhida e, também, sobre a maneira como essa informação deve ser analisada.
- **Etapa 2** situa as abordagens salariais das empresas no conjunto das suas operações com particular destaque nas receitas e nos lucros das empresas.
- **Etapa 3** fala do papel das Federações Sindicais Internacionais (FSI) e dos seus afiliados na recolha e na partilha de informações relacionadas com os salários dos funcionários e condições de emprego.
- **Etapa 4 e 5** reúnem a informação recolhida nos passos anteriores e descrevem a maneira como esta informação pode ser melhor utilizada para fortalecer processos e resultados de negociação, enquanto aumentam as exigências em matéria de prestação de contas.
- Por fim, é **adicionada uma etapa** relacionada com as estratégias de expansão geográfica das corporações multinacionais para garantir que organizações-alvo estejam à frente de tais estratégias e garantam o seu envolvimento em todas as operações.

” Este guia fornece as etapas sobre a maneira como as informações relacionadas com a remuneração dos Directores podem ser recolhidas e, também, analisadas.

ETAPA
1

Verificar de que forma os Directores são pagos

O primeiro passo na utilização da informação empresarial para os preparativos das negociações consiste em verificar a forma como os Directores são pagos.

Uma das diferenças-chave entre a remuneração dos Directores e a dos funcionários é que a maior parte da componente do salário dos primeiros contém benefícios adicionais e incentivos. Para além de benefícios tais como assistência médica, subsídio automóvel, contribuição para pensões de reforma e outras despesas, grande parte da remuneração dos Directores é proveniente “bónus por desempenho”. Isto cobre tanto o desempenho anual, como os incentivos a curto prazo (ICP), sob a forma de bónus, assim como a disponibilização de incentivos a longo prazo (ILP).

Os ILP podem constituir uma grande parte dos pacotes de remuneração dos Directores. Geralmente, estes são pagos através de opções de compra de acções, mas cada vez mais através de outros tipos de planos como o de acções por desempenho e o de correspondência de acções. Os bónus também estão cada vez mais a ser usados como planos de retenção à longo prazo, onde o pagamento da porção do bónus obtido é diferido por três anos e pode também ser avaliado em valor nesse âmbito, com ou sem as outras condições de desempenho associadas. Embora isto possa ser verdade, tais pagamentos nem sempre são estipulados de forma clara nas secções que comunicam a remuneração dos Directores nos relatórios anuais de contas das empresas. Tais abordagens dos relatórios podem impedir o público e os membros dos sindicatos de aceder ao pacote completo de remuneração dos Directores.

ETAPA 1 A

Ter acesso à informação relativa à remuneração dos Directores

Os relatórios anuais das empresas são a maior fonte de informação sobre remuneração dos Directores. Para além disso, ferramentas de pesquisa como a base de dados online dos Serviços de Pesquisa Laboral (LRS) sobre corporações multinacionais sul-africanas fornecem uma visão geral resumida de tal informação extraída dos relatórios anuais das empresas. Tais informações, no entanto, nem sempre são publicadas nos relatórios anuais e devem, portanto, ser solicitadas junto da administração das empresas muito antes das negociações. Isto permitirá que os negociadores tenham tempo suficiente para que estas informações sejam devidamente analisadas. Se estas informações não puderem ser obtidas, deve-se usar os dados disponíveis mais recentes. Se a empresa declarar que essas informações estão desactualizadas, deve-se concluir então que mais dados actualizados foram solicitados e recusados.

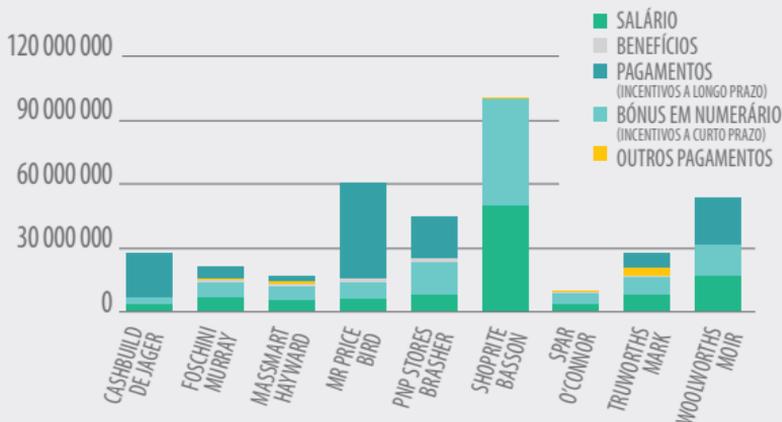
” A remuneração dos Directores nem sempre é publicada nos relatórios e deve, portanto, ser solicitada na administração das empresas muito antes das negociações.

FICHA INFORMATIVA 1:

REMUNERAÇÃO DOS DIRECTORES - SECTOR DE RETALHO

A ficha informativa 1 fornece uma visão geral das tendências da remuneração dos Directores das corporações multinacionais que actuam no SECTOR DE RETALHO, assim como uma informação detalhada da remuneração dos PCA no período de 2015/16 . A informação foi extraída da base de dados dos Serviços de Pesquisa Laboral (LRS) sobre as corporações multinacionais sul-africanas a partir dos relatórios anuais relevantes das empresas.

REMUNERAÇÃO DOS PCA NO SECTOR DE RETALHO (EM RANDS) 2016



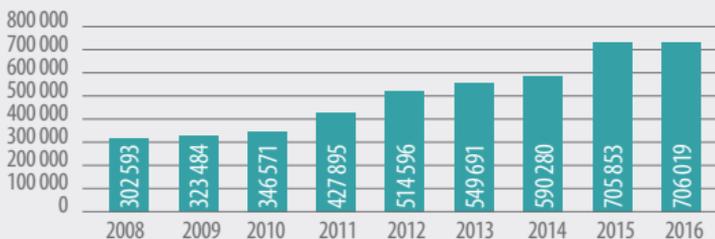
A remuneração mais alta dos quadros dirigentes (excluindo os Incentivos a Longo Prazo), entre todos os sectores, pode ser encontrada no sector de retalho. Em 2016, o PCA do Shoprite, o Sr. Whitey Basson, recebeu um pacote de remuneração de ZAR 100.082.000,00. Este montante teve como base um bónus em numerário de ZAR 50.000.000,00, para além do seu salário básico de ZAR 49.656.000,00. Em finais de 2016, ficou evidente que o Sr. Whitey Basson iria, de facto, aposentar-se do seu cargo. No sector de retalho, o pagamento de um bónus substancial foi concedido ao PCA do Mr. Price, o Sr. Stuart Bird. Este acto ocorreu em 2016 e foi de cerca de ZAR 45.000.000,00.

Os outros funcionários que não são quadros dirigentes do sector de retalho tiveram um aumento salarial médio de 0% entre os anos de 2015 e 2016, enquanto os quadros dirigentes tiveram no mesmo período um aumento salarial médio de 11%.

² Em alguns casos, os lucros e os honorários dos quadros dirigentes das empresas não são divulgados em Rands sul-africanos. Nestes casos, a taxa cambial média anual para o ano financeiro em questão foi calculada pelo website do conversor cambial. Isto, claramente, varia dependendo do término do exercício financeiro.

³ A remuneração é analisada com ou sem ILP. Isto é feito apesar dos ILP não serem dados na mesma extensão em cada ano e pode, assim, distorcer a verdadeira natureza dos pacotes e tendência de remuneração.

MÉDIA DA REMUNERAÇÃO DE QUADROS NÃO DIRIGENTES (EM RANDS): EXCLUINDO INCENTIVOS A LONGO PRAZO



MÉDIA DA REMUNERAÇÃO DE QUADROS DIRIGENTES (EM RANDS): EXCLUINDO INCENTIVOS A LONGO PRAZO



Ao analisar as tendências salariais no sector do retalho, nota-se um aumento constante dos salários dos funcionários e dos quadros dirigentes entre os anos de 2008 e 2016.

ETAPA 1 B

Observar a tendência da remuneração de gestores

A análise, para além de um ano, dos dados sobre a remuneração dos funcionários pode ser uma grande ferramenta do processo de negociação. Os salários, juntamente com os bónus, benefícios e outros pagamentos (excluindo os Incentivos a Longo Prazo), indicam os montantes gastos pela empresa com o pagamento dos seus quadros dirigentes durante um ano. Esses dados podem variar de um ano para

o outro. Os valores totais podem aumentar de forma massiva num ano graças à um bom bônus e os mesmos podem diminuir quando o bônus é mais baixo. Nesta perspectiva, podem ocorrer percentagens negativas, assim como os valores totais que essas percentagens representam. Esses dados podem ser também comparados com os dos anos anteriores.

Neste exemplo do sector de retalho, analisámos os honorários dos Directores nos anos 2015/16 de modo a identificar as tendências, observar os bônus e os benefícios, assim como os Incentivos a Longo Prazo ao nível do pagamento dos salários. No entanto, para fazer uma melhor comparação, é preciso que os sindicatos tenham conhecimento dos aumentos salariais que os Directores terão no mesmo ano em que a negociação terá lugar ou seja no próximo ano.

ETAPA 1C | Questionar os bônus dos Directores

Embora não sejam considerados como um rendimento anual, os ganhos obtidos pelos Directores com o exercício dos Incentivos a Longo Prazo devem ser analisados. Como ilustrado acima, estes podem ser mais do que substanciais e devem ser considerados nas negociações se as empresas assumirem que todos os funcionários, incluindo os Directores, estão a sofrer uma perda nos seus salários. No que concerne aos bônus dos Directores, devem ser colocadas as seguintes questões:

- Que percentagem de salário estes representam? Será que duplicam ou mesmo triplicam a renda anual dos Directores?
- Quais são os limites relativos às quantias (percentagem salarial) que os Directores podem receber em bônus e quão diferentes estes são das quantias dos trabalhadores?
- Se os Directores podem receber tais bônus percentuais altos, podem os trabalhadores também receber prémios substanciais pelo trabalho realizado durante o ano?
- Qual é o critério de desempenho para tais bônus e como é que os Directores cumprem com os objectivos?

A busca de informação sobre os Directores com os rendimentos mais elevados é valiosa para os processos de negociação, assim como para campanhas de desenvolvimento. Os sectores onde os Directores recebem salários extremamente altos devem ser questionados e publicamente analisados. A ficha informativa 2, abaixo, fornece uma visão reveladora dos PCA com os salários mais altos dentro da base de dados das corporações multinacionais sul-africanas durante os anos de 2015/16. É especialmente interessante notar que o PCA da Steinhoff, Markus Steinhoff, tenha sido premiado com o salário mais alto (excluindo os Incentivos a Longo Prazo) de todos os sectores de actividade, num período anterior à muitas irregularidades expostas em 2017 (Rose, 2017). Neste exemplo do sector de retalho, analisámos os honorários dos

” O PCA da Steinhoff, Markus Steinhoff, foi premiado com o salário mais alto (excluindo os Incentivos a Longo Prazo) de todos os sectores de actividade, num período anterior à muitas irregularidades expostas em 2017.

Directores nos anos 2015/16 de modo a identificar as tendências, observar os bónus e os benefícios, assim como os Incentivos a Longo Prazo ao nível do pagamento dos salários. No entanto, para fazer uma melhor comparação, é preciso que os sindicatos tenham conhecimento dos aumentos salariais que os Directores terão no mesmo ano em que a negociação terá lugar ou seja no próximo ano.

FICHA INFORMATIVA 2:

FACTOS MARCANTES SOBRE OS SALÁRIOS EM TODOS OS SECTORES DE ACTIVIDADE EM 2016

Conforme indicado anteriormente, o estudo de pesquisa inicial foi baseado numa análise de 91 corporações multinacionais sul-africanas que actuam em 14 sectores de actividade económica. A tabela 1 fornece um resumo das descobertas relacionadas com os maiores pacotes de remuneração dos PCA no conjunto desses 14 sectores.

Tabela 1: VISÃO GERAL DAS REMUNERAÇÕES TOTAIS MAIS ALTAS

	Remuneração mais alta (incluindo ILP)	Quantia em Rands	ILP mais altos	Quantia em Rands	Remuneração total mais alta	Quantia em Rands
Mineiro	BHP Billiton, Mackenzie	44 500 000	Sibanye Gold, Froneman	91 758 000	Sibanye Gold, Froneman	104 727 000
Participações Diversificadas	Steinhoff International, Jooste	93 750 000	Bidvest, Joffe	68 231 000	Bidvest, Joffe	104 389 000
Retalho	Shoprite, Basson	100 082 000	Mr Price, Bird	44 847 000	Shoprite, Basson	100 082 000
Industrial	Sasol, Constable	42 037 000	Sasol, Constable	42 037 000	Sasol, Constable	84 074 000
Alimentação e Bebidas	SABMiller, Clark	49 557 143	SABMiller, Clark	34 342 857	SABMiller, Clark	83 900 000
Papel e Embalagem		41 356 186	Mondi Group, Hathorn	36 166 329	Mondi Group, Hathorn	77 522 514
Tecnologia e Telecomunicações	MTN Group, Nhleko	68 191 000	Vodacom Group Limited, Aziz Joosub	13 709 536	MTN Group, Nhleko	68 191 000
Sectores de Formação e Saúde	Mediclinic, Lavater	38 140 000	Adcorp Holdings limited, Pike	19 200 000	Mediclinic, Lavater	57 340 000
Serviços Bancários e Financeiros	Investec, Koseff	46 448 000	FirstRand Bank, Nxasana	28 504 000	FirstRand Bank, Burger	53 387 000
Transporte	Super Group, Mountford	12 698 463	Super Group, Mountford	13 674 000	Super Group, Mountford	26 372 463
Sectores de Hospitalidade e Média	Naspers, Dijk	23 900 000	Sun International, Stephens	14 309 055	Sun International, Stephens	26 286 003
Construção	Murray & Roberts, Laas	12 303 800	Murray & Roberts, Laas	2 376 192	Murray & Roberts, Laas	14 679 992

FICHA INFORMATIVA 2 (CONTINUAÇÃO): FACTOS MARCANTES SOBRE OS SALÁRIOS EM TODOS OS SECTORES DE ACTIVIDADE EM 2016

Quando se analisam as conclusões mãos amplas das pesquisas relacionadas com a remuneração dos PCA, os três sectores que mais pagam são o mineiro, o de participações diversas e o de retalho:

- A Sibanye Gold pagou ao seu PCA, o Sr. Neal John Froneman, um pacote de remuneração total (incluindo os Incentivos a Longo Prazo) no valor de ZAR 104.727.000,00.
- A Bidvest pagou ao seu PCA, o Sr. Brian Joffe, um valor de ZAR 104.389.000,00.
- O Shoprite pagou ao seu PCA, o Sr. Whitey Basson, um valor de ZAR 100.082.000,00.

Os outros salários mais marcantes estão listados da seguinte maneira:

- O PCA da Steinhoff International, o Sr. Markus Jooste, vangloriou-se pelo facto de ter conseguido o segundo maior pacote de remuneração (excluindo os Incentivos a Longo Prazo) no conjunto de toda a pesquisa. No total, o seu pacote de remuneração atingiu um valor de ZAR 93.750.000,00 dos quais ZAE 45.883.333,00 correspondem ao seu salário de base.
- O único pacote de remuneração superior ao do Sr. Markus Jooste foi o do PCA do Shoprite, o Sr. Whitey Basson. Basson, no entanto, recebeu um substancial Incentivo de Curto Prazo, enquanto a maior parte da remuneração do Sr. Markus Jooste consistia no salário básico.
- No sector de construção, foram reportados os pacotes gerais de remuneração mais baixos. Empresas como a Basil Read declararam que não implementaram nenhum plano de Incentivos a Longo Prazo no decorrer do ano de 2016. Dito isto, foi observado que os Incentivos de Curto Prazo destacaram-se dentro dos pacotes de remuneração dos quadros dirigentes da empresa.

Para além disso, existem outras tendências de remuneração observáveis relacionadas com os incentivos de saída e de entrada para os quadros dirigentes. Os ZAR 50.000.000,00 em numerário atribuídos ao PCA do Shoprite foram pagos um ano antes da sua aposentação. Paralelamente à esses pagamentos, foi reportado que, em 2017, o Shoprite comprou de volta acções do antigo PCA no valor de ZAR 1.75 biliões (Cohen and Kew, 2017). Com base em tais transacções, o Sr. Whitey Basson aposentou-se da forma mais confortável possível do que a maioria dos trabalhadores do Shoprite alguma vez poderia sonhar.

As tendências similares observadas na pesquisa mais ampla incluem o seguinte:

- Apesar de só ter estado na sua posição por nove meses somente, no ano de 2016, o PCA do banco FirstRand, o Sr. Johan Burger, recebeu um Incentivo de Longo Prazo de ZAR 28.504.000,00 e uma remuneração total (incluindo os Incentivos de Longo Prazo) de ZAR 53.387.000,00 – que terá sido o maior de todas as empresas analisadas dentro do sector bancário.
- O anterior PCA do banco FirstRand, o Sr. Sizwe Nxasama, recebeu um Incentivo de Longo Prazo de ZAR 34.116.000,00 por somente três meses de trabalho.
- A desagregação que teve lugar no Bidvest durante o ano de 2016, viu o anterior PCA, o Sr. Brian Joffe, aposentar-se em 23 de Maio de 2016 e o Sr. Lindsay Peter Ralphs foi apontado como o novo PCA. O Sr. Brian Joffe recebeu um Incentivo de Longo Prazo de ZAR 68.231.000,00 e o Sr. Lindsay Peter Ralphs, que só exerceu a sua função por um mês, recebeu um bónus de ZAR 30.483.000,00.

ETAPA

1 D

Prestar atenção ao sistema de pacotes de entrada e de aposentação

Os pagamentos desproporcionais dos Directores são especialmente evidentes nos casos em que os PCA deixam os seus cargos ou quando estes começam a exercer um novo cargo. Constatou-se que ao se tornar PCA pode-se receber Incentivos de Longo Prazo correspondentes à mais de ZAR 30.000.000,00 quando o cargo ocupado for, no mínimo, de um mês. Tal comportamento deve ser observado e devem ser levantadas questões como a seguinte: porque é que benefícios similares não se encontram disponíveis para os funcionários abaixo do nível dos Directores?

Os sindicatos descobrirão que, no geral, existe pouca lógica observável e comparável no que diz respeito às abordagens de remuneração das corporações multinacionais. A razão pela qual estes sistemas de remuneração dos quadros dirigentes estão estruturados desta maneira deve ser uma das preocupações dos sindicatos. Para além disso, estas abordagens de remuneração devem estar ajustadas ou alinhadas com as dos trabalhadores. Em todas as empresas, os salários mínimos estão situados dentro de uma pequena faixa dos salários que não correspondem de maneira nenhuma ao que é proposto aos quadros dirigentes. Porque é que a mesma lógica não se aplica ao nível dos Directores? As etapas 3, 4 e 5 examinam de modo mais detalhado essas dinâmicas e dão indicações sobre a maneira como podemos harmonizar o salário dos funcionários com o dos Directores.

ETAPA
2

Verificar a receita e os lucros da empresa; não deixar de fazer reivindicações sob pretexto de redução de lucros da empresa

As reduções de receitas ou lucros são frequentemente citadas pelas empresas como sendo as razões pelas quais as reivindicações relacionadas com os salários e com o trabalho não podem ser atendidas. Uma empresa poderia, por exemplo, declarar que, em 2016, sofreu uma redução de 5% nas receitas. Embora este número possa ser considerado negativo, isto não significa que tenha havido uma perda real na empresa. Estes dados indicam que o crescimento em 2016 foi mais lento em comparação com o do ano anterior, mas a empresa continuou a crescer. Compreender tais aumentos e perdas financeiras pode auxiliar os sindicatos a determinarem em que medida as reclamações sobre a redução de receitas e de lucros são, de facto, verdade.

ETAPA
2A

Ter acesso à informação relativa às receitas e aos lucros da empresa

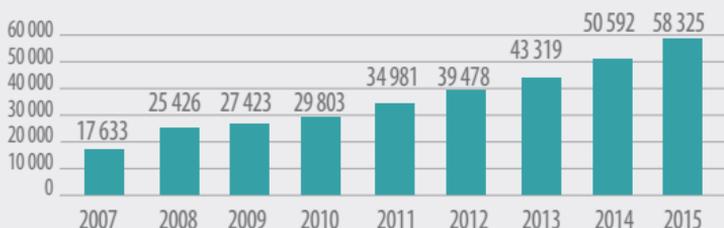
Os relatórios e demonstrações financeiras anuais de empresas são as principais fontes de informação relativas à remuneração dos seus quadros dirigentes. Tais informações, no entanto, nem sempre são publicadas e devem ser solicitadas junto da administração das empresas muito antes das negociações. Se estas não puderem ser obtidas, deve-se recorrer aos dados disponíveis mais recentes. Se a empresa declarar que esses dados estão desactualizados, deve-se registar que mais dados actualizados foram solicitados e recusados.

FICHA INFORMATIVA 3: RECEITA E LUCRO - SECTOR DE RETALHO

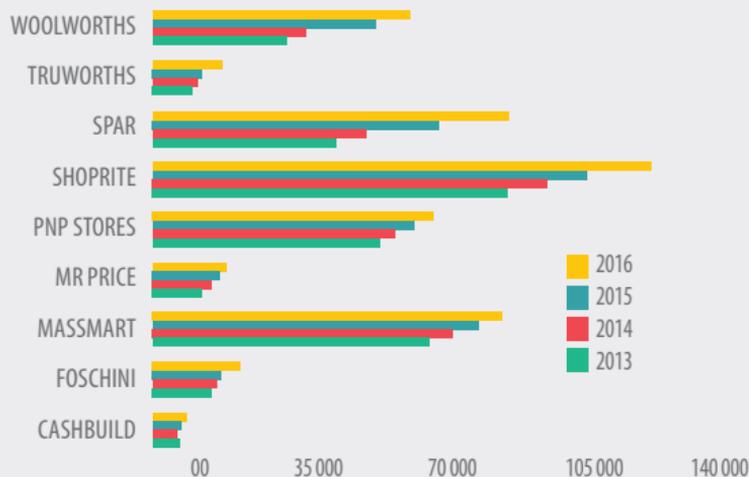
A base de dados das corporações multinacionais sul-africanas torna possível a comparação da evolução das receitas e dos lucros das empresas durante vários anos. Um exemplo de tal tendência é ilustrada para o sector de retalho nesta Ficha Informativa.

RECEITA - SECTOR DE RETALHO

RECEITA MÉDIA 2008 – 2016 (R'MIL): RETALHO



RECEITA DAS CORPORAÇÕES MULTINACIONAIS SUL-AFRICANAS 2013 - 2016 (R'MIL): RETALHO



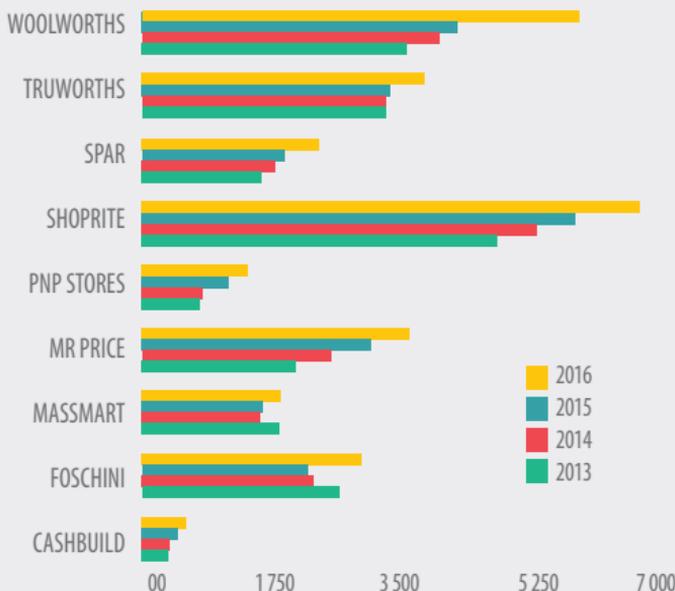
A receita em todo o sector de retalho demonstra uma imagem positiva do crescimento em todas as empresas. Só entre 2015 e 2016 houve um crescimento médio de 15%.

LUCRO ANTES DOS IMPOSTOS (LAI) - SECTOR DE RETALHO

MÉDIA DO LUCRO ANTES DOS IMPOSTOS 2008 - 2016 (R'MIL): RETALHO



LUCRO ANTES DOS IMPOSTOS DAS CORPORAÇÕES MULTINACIONAIS SUL-AFRICANAS ENTRE 2013 - 2016 (R'MIL): RETALHO



Os Lucros Antes dos Impostos no sector do retalho demonstram uma tendência semelhante à receita ilustrada à esquerda. Uma taxa de crescimento médio anual de 22% de LAI foi registada entre 2015 e 2016.

Embora o sector do retalho tenha demonstrado crescimentos anuais constantes nas receitas e taxas de aumento de lucros de um ano para o outro, alguns sectores registaram reduções semelhantes. Dito isto, há que se enfatizar que essas reduções ainda se traduzem em margens positivas de receitas e de lucros. A tabela abaixo ilustra o crescimento anual nas receitas e nos lucros comparado com as evoluções nas remunerações dos quadros dirigentes em todos os sectores de actividade.

Tabela 2: Taxas de crescimento anual nas receitas e nos lucro comparadas com as evoluções na remuneração dos quadros dirigentes

2015-2016	Alteração na Receita	Alteração no Lucro	Alteração no Salário do Director Executivo	Alteração na remuneração do Director Executivo
Mineração	3%	-83%	4%	22%
Construção	-14%	24%	-10%	14%
Alimentação e Bebidas	11%	8%	-6%	-11%
Industrial	2%	-35%	13%	25%
Papel e Embalagem	3%	23%	22%	16%
Transporte	19%	55%	-24%	-9%
Serviços Bancários e Financeiros	22%	7%	15%	-4%
Participações	8%	5%	-18%	-6%
Formação e Saúde	11%	-9%	29%	-15%
Hospitalidade e Média	14%	-4%	33%	10%
Retalho	15%	22%	2%	11%
Tecnologia e Telecomunicações	3%	-51%	21%	49%

Fonte: Base de dados das corporações multinacionais sul-africanas de 2017

Olhando para além do sector de retalho, com excepção do sector de construção, torna-se evidente que as receitas em todos os sectores aumentaram entre 2015 e 2016. Apesar da taxa de crescimento anual negativa no sector da construção, a receita permaneceu positiva. As receitas, em 2016, foram 14% inferiores à acumulada em 2015.

Nos sectores como o de Alimentação e Bebidas, o de Serviços Bancários e Financeiros, o de Formação e Saúde

” Embora tenha feito mais do que ZAR 2 triliões em receitas, a Glencore teve um prejuízo de ZAR 7.8 biliões em 2016.

e o de Retalho, tanto a receita, como o lucro têm aumentado positivamente e nenhuma empresa teve prejuízos. Em sectores como o da Mineração, cujos preços estão sujeitos às oscilações dos mercados internacionais de matérias-primas, houve mais volatilidade no que diz respeito aos lucros, em particular. O caso da Glencore Xstrata mostra até que ponto as receitas e os lucros podem divergir. Embora tenha feito mais do que ZAR 2 triliões em receitas, a Glencore teve um prejuízo de ZAR 7.8 biliões em 2016. Ocorre uma margem de lucro bruta negativa, quando os custos excedem a receita. As possíveis razões para que uma empresa registre uma margem de lucro bruta negativa incluem o aumento do custo das matérias-primas, a disrupção tecnológica e os choques macroeconómicos. A margem de lucro bruta negativa consequentemente pode ser melhorada depois que cessar a disrupção.

Em todos sectores e empresas que fazem parte do inquérito, foi registada uma taxa de crescimento médio da receita anual de 7% entre 2015 e 2016. A taxa média anual de crescimento dos Lucros Antes dos Impostos foi estimada em -15%. Ainda que este número seja negativo, ainda representa níveis de lucro positivos. Não houve nenhum prejuízo, simplesmente houve um crescimento a um ritmo mais lento em comparação com os últimos anos.

ETAPA 2B

Não deixar de fazer reivindicações sob pretexto da diminuição de taxas de crescimento da empresa

Uma taxa de crescimento anual negativa não significa que exista uma redução da receita e do lucro. Pelo contrário, significa que o montante a partir do qual a receita ou lucro passou a aumentar nos anos anteriores reduziu.

Uma taxa de crescimento anual negativa não significa que exista uma redução da receita e do lucro. Pelo contrário, significa que o montante a partir do qual a receita ou lucro passou a aumentar nos anos anteriores reduziu.

Quando se analisa as receitas e os lucros da empresa, é necessário avaliar como é que os aumentos e as reduções relacionam-se com a remuneração dos quadros dirigentes. Segundo a tabela 2 abaixo, é evidente que a fortuna dos Directores no seio das empresas seleccionadas para o estudo não parece estar intimamente ligada com a fortunas das empresas que eles gerem. Embora a análise acima identificada seja feita ao nível sectorial, ela ilustra claramente uma falta de coerência. Os sectores da mineração e de tecnologia e telecomunicações provam que não existe nenhuma correlação entre a redução dos lucros de um ano para o outro e remuneração dos Directores. De facto, ambos os sectores conheceram um aumento dos pacotes da remuneração dos quadros dirigentes. O sector industrial e o sector de retalho são possivelmente mais equilibrados em termos de aumentos comparativos, mas como a tabela 2 baseia-se em agregados, não significa que todas as empresas dentro do sector seguem esse caminho. Em todos os sectores, não há nenhuma comparação entre os salários e o crescimento das receitas e dos lucros.

Ao nível das empresas, constatou-se que uma companhia como a BHP Billiton, que operou com prejuízos durante o ano de 2016, pagou

ao seu PCA a remuneração mais alta (excluindo os Incentivos de Longo Prazo) no sector da mineração no valor de ZAR 44.500.000,00. Para além disso, o PCA também recebeu um Incentivo de Longo Prazo no valor de ZAR 39.885.714,00. Isto mostra claramente que a perda de lucros não afecta a remuneração dos quadros dirigentes. A SASOL é um outro exemplo de uma empresa que demonstrou uma redução nas receitas entre 2014 e 2016, assim como uma pequena redução nos lucros em 2015 e 2016. Apesar disso, a empresa ofereceu ao seu PCA, o Sr. David Constable, um pacote de remuneração no valor total de ZAR 84.074.000,00 (incluindo os Incentivos de Longo Prazo). Isto sucedeu apesar da crítica dos meios de comunicação social o ter considerado como “o pior PCA da RSA” por causa dos biliões que a empresa perdeu sob a sua gestão (News24, 2016). Desde então ele deixou o cargo.

ETAPA 2C

Questionar a maneira como os salários dos quadros dirigentes aumentam em relação à riqueza da empresa

A redução da receita, geralmente, é usada como motivo para as empresas não aceitarem o aumento das remunerações dos trabalhadores. Esses argumentos não podem ser defendidos quando o funcionamento da empresa demonstra que, independentemente dos níveis de receita e de lucro, os Directores são remunerados generosamente. Constatou-se que mesmo nos casos em que a empresa perdeu biliões sob a gestão de um PCA, este recebeu um pacote de remuneração de mais de ZAR 84.000.000,00.

As seguintes questões devem ser sempre colocadas:

- Quando os lucros da empresa registam uma queda, será que se deve esperar o mesmo nos bónus dos Directores?
- Será que os salários dos Directores serão afectados por

**ETAPA
2C****Questionar a maneira como os salários dos quadros dirigentes aumentam em relação à riqueza da empresa (continuação)**

um ano mau?

- Será que os trabalhadores recebem os benefícios dos lucros da empresa num ano bom?
- Se a empresa apresentar um bom lucro durante o ano, será que isso se reflecte nos bónus dos gestores? Se assim for, será que isso não se deve também reflectir no rendimento dos trabalhadores?
- Se o lucro for reduzido, será que os Directores devem, mesmo assim, continuar a ter benefícios significativos? Se assim for, isto deve ser explicado, sobretudo, se eles alegarem baixos aumentos de salários para os trabalhadores.

” Se os lucros forem reduzidos e os Directores tiverem recebido benefícios significativos, isto deve ser explicado, sobretudo, se eles defenderem baixos aumentos dos salários dos funcionários.

ETAPA
3

Recolher informação relativa aos salários dos trabalhadores

Durante a pesquisa, tornou-se evidente que a atenção dada aos Directores e aos seus pacotes de remuneração, em comparação, não é a mesma que é dada aos funcionários, estes recebem muito pouca atenção. Não existe um método padronizado usado para categorizar e contabilizar trabalhadores nas empresas. Isto resulta numa profusão e confusão de designações que dizem muito pouco acerca das pessoas que verdadeiramente dão valor acrescentado à empresa. O assunto dos correctores e da externalização de mão-de-obra é um dos principais componentes deste problema onde, normalmente, os trabalhadores menos bem-pagos e que trabalham nas piores condições são mantidos “fora do livro” da empresa. Torna-se difícil determinar se isso está alinhado com as práticas da boa governação corporativa e como é que os seus salários e as suas condições de trabalho se equiparam com os dos trabalhadores a tempo inteiro, incluindo os quadros dirigentes. É também difícil determinar o número exacto de trabalhadores e a maneira como esses números evoluem.

Defendemos que o número de trabalhadores numa empresa, assim como a forma e o local do seu trabalho, são informações vitais da empresa, sobretudo, em países preocupados com a criação de emprego, com um trabalho decente e com um salário mínimo para os seus trabalhadores. No entanto, essas continuam a ser uma das áreas mais desconhecidas nos dados das empresas; há muito pouca informação sobre as formas de emprego, sobre o número de trabalhadores em diferentes locais e sobre o volume de negócios em cada uma dessas áreas. Quando essas informações são divulgadas, raramente ocorrem nas operações dessas empresas fora da África do Sul. Se



empregos diminuem, será porque estão a ser altamente externalizados e, por conseguinte, o número de trabalhadores é mantido fora dos livros das empresas ou serão números literalmente reduzidos devendo os funcionários ter que fazer “trabalhos” diversificados como forma de baixar os custos e de aumentar a “produtividade”? Nada disso pode ser calculado sem números exactos.

ETAPA 3A

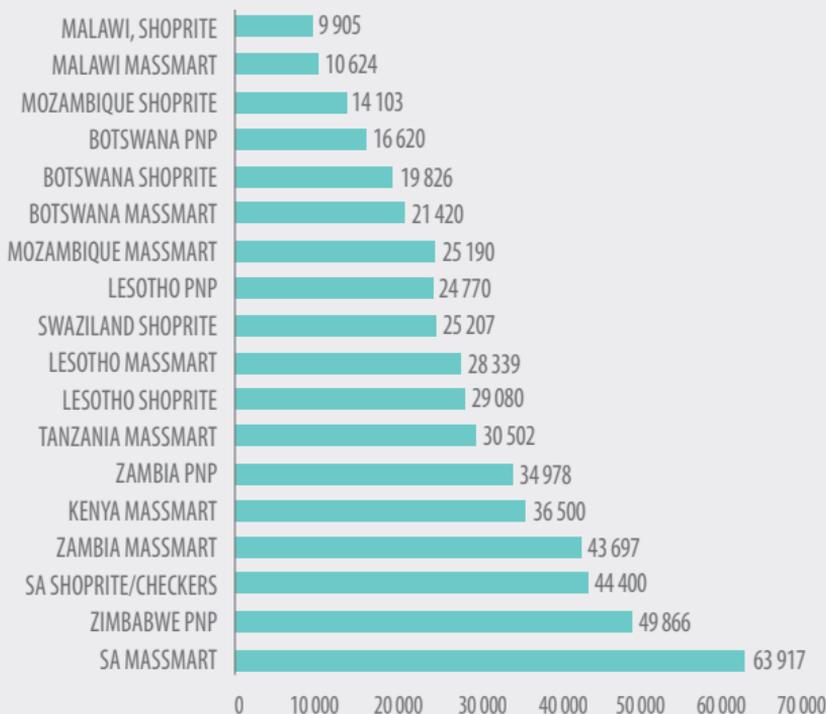
Recolher informações relativas à remuneração dos trabalhadores

As metodologias de elaboração de relatório existentes nas empresas têm limitações na maneira de apresentar informações sobre diferentes grupos de trabalhadores. Além disso, a remuneração dos trabalhadores, excluindo os quadros dirigentes, é negligenciada de forma alarmante. Para além disso, a remuneração de trabalhadores é apresentada num montante único onde nenhuma distinção é feita em termos de competências, de género, etc. Assim pode-se dizer que, contrariamente às informações recebidas sobre a remuneração dos quadros dirigentes, as receitas e os lucros, os relatórios anuais das empresas não são uma fonte credível de informação sobre a remuneração de trabalhadores. Portanto, é necessário obter informação sobre as remunerações dos trabalhadores directamente com os próprios trabalhadores, durante o processo de negociação ou através dos departamentos dos Recursos Humanos. Nesse sentido, os sindicatos desempenham um papel crucial uma vez que estão idealmente bem e colocados para reunir tal informação.

FICHA INFORMATIVA 4: SALÁRIO DE UM FUNCIONÁRIO PRINCÍPIANTE DO SECTOR DE RETALHO

A ficha informativa 4 fornece uma informação obtida nos relatórios de países submetidos pelos sindicatos em diferentes reuniões da “UNI AFRICA Retail Shop Steward Alliance”, em 2017.

SALÁRIO BÁSICO DO SECTOR DE RETALHO (EM ZAR) POR ANO (2016)



O rendimento médio anual para um trabalhador de nível básico dentro do sector de retalho na África Austral é de ZAR 28.506,00. Este rendimento varia de ZAR 9.905,00, no Malawi, para ZAR 63.917,00, na África do Sul.

Os dados sobre as remunerações obtidos pelos sindicatos tornam possível a maneira como as empresas que operam dentro do mesmo sector recompensam os seus trabalhadores de forma diferente. Em algumas situações, a mesma empresa chega a remunerar os seus trabalhadores num país em mais de ZAR 50.000,00 por ano do que num outro país.

ETAPA 3B | Partilhar informações relativas aos salários dos trabalhadores

Se os sindicatos tiverem acesso à informação sobre os salários e as condições de trabalho dos trabalhadores, seria conveniente que essa informação fosse partilhada entre eles através de estruturas como as Federações Sindicais Internacionais e as organizações de apoio como os Serviços de Pesquisa Laboral (LRS). Essa partilha de informação fortalece o desenvolvimento de alianças para acções transfronteiriças com vista a melhorar as condições de trabalho, assim como promover a elaboração de relatórios mais completos sobre os trabalhadores. Convém enfatizar que todos empregos não são iguais e os relatórios devem ser feitos em conformidade com esse facto. Além disso, a partilha de informações referentes a vários anos permite calcular os aumentos anuais e ver as tendências das remunerações.

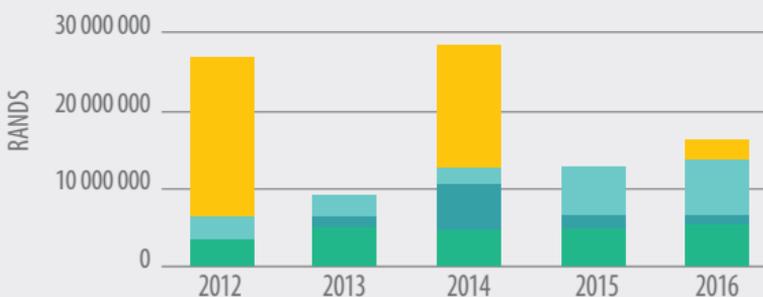
Os dados sobre as remunerações dos trabalhadores, ilustrados nesta secção, não teriam sido possíveis sem a participação activa dos sindicatos. A 4ª etapa mostra a maneira como esses dados são fundamentais para fazer comparações e calcular a diferença entre o salário real dos Directores e o dos trabalhadores.

ETAPA 4

Construir a sua base de negociação - Comparar os aumentos em percentagem dos salários

Uma vez reunida e analisada a informação sobre a remuneração dos Directores (1ª Etapa), é possível comparar os seus aumentos anuais com o dos trabalhadores (3ª Etapa) ou com as reivindicações dos sindicatos nos processos de negociação. Como exemplo, a 5ª Ficha Informativa mostra a remuneração do PCA do Massmart, o Sr. Guy Hayward, entre 2012 e 2016.

FICHA INFORMATIVA 5: REMUNERAÇÃO DO PCA DA MASSMART: GUY HAYWARD (2012 - 2016)



Pagamento Incentivos a Longo Prazo	R19 891 000	0	R15 788 000	0	R2444 316
Lucros	R2 891 000	R2 550 000	R2 135 000	R6 107 000	R6 953 000
Bónus em numerário	0	R1 304 000	R5 916 000	R1 508 000	R1 335 000
Salário (e subsídios)	R3 899 000	R5 215 000	R4 829 000	R5 175 000	R5 551 000

O pacote total de salário do PCA do Massmart era de ZA R16.283.000,00, em 2016. O mesmo representa um aumento salarial de 7% e um aumento da remuneração em 8%. Em 2016, ele recebeu um Incentivo a Longo Prazo de ZAR 2.444.316,00 e, como resultado, todo o seu pacote subiu em 27%.

Quando se analisa a remuneração do PCA da Massmart, vê-se claramente como os trabalhadores podem ser enganados no que diz respeito aos verdadeiros aumentos anuais dos quadros dirigentes. Verificou-se que o aumento na remuneração total (incluindo todos os Incentivos a Curto Prazo e os Incentivos a Longo Prazo) era 20% maior do que o aumento de 7% indicado para o salário básico do PCA. Tomando em consideração o pedido de aumento salarial em 8.5% dos trabalhadores da Makro na África do Sul, em 2017, uma má compreensão acerca do valor total dos aumentos salariais do PCA da empresa poderia ter prejudicado os trabalhadores. A empresa poderia ter insistido que apenas concedeu ao seu PCA um aumento de 7% no ano anterior, mas na verdade atribuiu-lhe um aumento total de remuneração em 27%.

ETAPA

4A

Comparar os aumentos salariais

Primeiro, deve-se observar o aumento da percentagem do salário; podemos melhor comparar os salários dos trabalhadores porque os salários podem aumentar regularmente de um ano para o outros. Se os salários dos quadros dirigentes tiverem aumentado numa percentagem superior aos dos trabalhadores, essa é uma forte posição para iniciar com o processo negocial, pois isso é uma prova de que a remuneração dos Directores aumenta num ritmo mais elevado.

Os trabalhadores não recebem Incentivos a Longo Prazo semelhantes aos dos quadros dirigentes. Portanto, é necessário comparar a remuneração total dos Directores, para além dos seus aumentos salariais.

ETAPA 4B | Comparar os aumentos salariais totais (incluindo os bónus)

Caso o salário não apresente uma grande subida, é necessário observar a percentagem de subida da remuneração, por outras palavras, o aumento nos pacotes anuais completo dos Directores incluindo salário, bónus, benefícios e assim por diante. Durante as negociações, um grande aumento pode ser obtido aqui em vez do aumento salarial. Indica também que os quadros dirigentes receberam bónus significativos durante o ano.

No caso da Massmart, os trabalhadores na África do Sul exigiram um aumento de 8.5% ou seja ZAR 750,00. Quando se compara esta reivindicação com o aumento de ZAR 2.444.316,00 concedido ao PCA, isso realça esse aumento salarial e dá-se mais poderes de argumentação aos negociadores.

ETAPA 4C | Comparar o valor real da moeda

Se o aumento do salário e da remuneração dos Directores forem baixos para o ano, então deve-se tomar em consideração o valor real da moeda local para mostrar o objectivo de tais aumentos, pois os mesmos irão mostrar o quanto significam em termos reais, mesmo se a percentagem não for alta. Um aumento de 10% no salário de um Director é muito mais dinheiro do que um aumento de 12% no salário médio dos trabalhadores.

ETAPA 5

Construir a sua base de negociação - Revelar a diferença salarial

A diferença salarial é a média da remuneração do PCA dividida pelo salário de um trabalhador principiante. Os dados decorrentes dessa diferença salarial são úteis porque dão uma ideia real da diferença entre o rendimento dos Directores, que ganham salários altos, e dos trabalhadores. Os valores da remuneração de um quadro dirigente podem ser maiores, mas compreende-se melhor a diferença quando os comparamos com os rendimentos de outros funcionários – a média de trabalhadores – na empresa. Então fica claro que os mesmos princípios de remuneração não são aplicados em todos os casos e que o processo de negociação pode ser reforçado.

ETAPA 5A

Calcular a diferença salarial

Divide-se o salário mensal/anual de um Director (ou a média dos Directores) pelo salário mensal/anual de um trabalhador (ou a média de trabalhadores).

DIFERENÇA SALARIAL = SALÁRIO DE UM DIRECTOR dividido pelo SALÁRIO DE UM TRABALHADOR

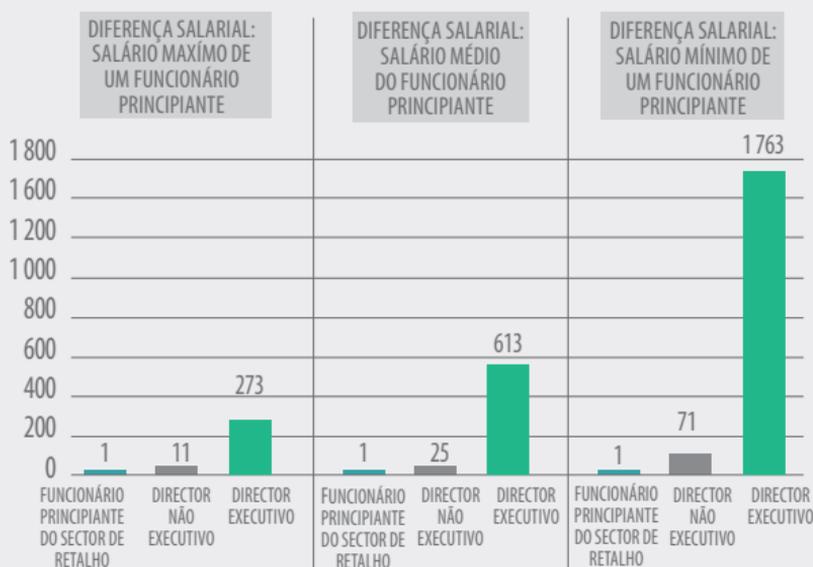


$$\frac{\text{Salário de um gestor}}{\text{Salário de um trabalhador}} = \text{DIFERENÇA SALARIAL}$$

FICHA INFORMATIVA 6: A IDENTIFICAÇÃO DA DIFERENÇA SALARIAL - EXEMPLO DO SECTOR DE RETALHO

O rendimento médio anual de um funcionário principiante no sector de retalho na África Austral é de ZAR 28.506,00. Estes dados variam de ZAR 9.905,00 a ZAR 63.917,00 na África do Sul.

O rendimento médio anual de um quadro dirigente não executivo é de ZAR 706.019,00, enquanto um quadro dirigente executivo no sector de retalho recebe em médias ZAR 17.467.403,00. Neste último incluem-se os Incentivos a Longo Prazo.



Comparando a média do salário mínimo de um funcionário principiante do sector de retalho, um Director não-executivo recebe 25 vezes mais em relação a um funcionário e um Director executivo recebe 613 vezes mais. Nota-se que os salários fora da África do Sul são inferiores aos do país e, portanto, o salário médio de um Director executivo pode chegar a ser 1.763 vezes mais em relação a um funcionário principiante.

No caso do sector de retalho, a pesquisa mostra que a maior diferença salarial existe fora do país de origem das corporações multinacionais – chega a ser 1.763 vezes mais do que um salário de um funcionário principiante. Isto, mais uma vez, salienta o papel das Federações Sindicais Internacionais em revelar tais disparidades do trabalho transfronteiriço. Apenas com a partilha de informação numa rede de retalho é que foi possível determinar que a mesma empresa paga salários baixos em locais diferentes. Apesar de ser verdade, isto não deve desvalorizar os esforços dos trabalhadores para ter salários e

” **Na África do Sul, nos últimos 20 anos, houve um crescimento no desemprego e pobreza, enquanto que, os reais salários continuam estagnados no contexto da decrescente segurança no emprego.**

condições melhoradas no seu país de origem, pois uma diferença salarial de 273 vezes é dificilmente aceitável. Na África do Sul, nos últimos 20 anos, houve um crescimento do desemprego e da pobreza, enquanto os reais salários continuaram estagnados num contexto onde os

emprego conheceu uma queda e uma insegurança constantes. Por outras palavras, os trabalhadores sul-africanos têm muitos aspectos em comum com os trabalhadores da região, especialmente os que trabalham para a mesma empresa. Portanto, é necessária uma boa cooperação para enfrentar essas más condições de trabalho.

Embora a informação relativa à diferença salarial esteja baseada apenas no sector de retalho, ela fornece provas suficientes de que as empresas escondem grandes injustiças através da ausência de relatórios completos sobre os seus funcionários. Este guia defende que ainda não está a ser feito o suficiente para revelar a verdadeira diferença salarial entre as empresas. Há uma necessidade de se continuar a recolher informações precisas em torno da remuneração dos funcionários dentro dos sindicatos e nas Federações Sindicais Internacionais para realçar de maneira contínua essas diferenças salariais e, âmbito desse processo, defender a elaboração de relatórios mais exaustivos sobre as condições de trabalho dos funcionários.

ETAPA ADICIONAL:

Manter-se à frente das estratégias de expansão e garantir a presença de sindicatos nas operações

Além das etapas que dizem respeito às abordagens sobre remuneração, existe uma etapa suplementar que se refere às estratégias de expansão das empresas. África está a tornar-se cada vez mais anfitriã de grupos de empresas e de países diversos e competitivos e isto tem implicações na representatividade dos funcionários. Uma vez que as empresas pretendem actuar cada vez mais em África, é importante que os direitos de trabalho, a boa governação corporativa e a responsabilidade social acompanhem esse processo.

É preciso que as Federações Sindicais Internacionais estejam a par das abordagens operacionais para que estas possam manter-se à frente das estratégias de expansão e marcar a sua presença. A Brand Africa 100® classifica as 100 maiores marcas africanas e não africanas em todo o continente africano. Na recente mesa redonda da "Brand Africa", seis empresas sul-africanas estiveram entre as marcas mais valiosas do continente. A MTN, o Shoprite, a Tiger, a DSTV/ Multichoice, o Pick n Pay e a Sasko classificaram-se entre a 47ª e 82ª posições.

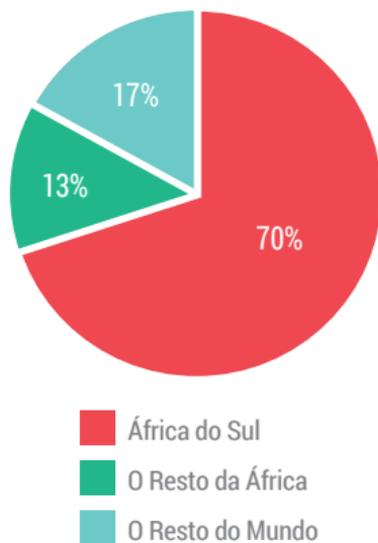
Embora isto seja verdade, os relatórios em torno das operações geográficas e das estratégias de expansão variam de uma empresa para outra. Quando algumas corporações multinacionais disponibilizam informação detalhada sobre as vendas e os lucros obtidos nos países onde operam, suas outras partilham informações restritas sobre as suas operações fora da África do Sul.

Com o objectivo de ter uma visão geográfica geral, 33 empresas foram seleccionadas para desenvolver ideias em torno das actuais operações das corporações multinacionais, bem como possíveis futuras estratégias de expansão.

Eis algumas das principais conclusões:

1. Entre as empresas escolhidas, constatou-se que 70% das suas vendas ocorreram na África do Sul, 13% no resto de África e 17% no resto do mundo.
2. As empresas que obtiveram uma parte das suas receitas fora da África do Sul tiveram um aumento nas vendas. Isto pode, em parte, se explicar graças às flutuações cambiais, apesar de empresas como Shoprite terem mostrado um crescimento de mais de 5% em toda África.
3. Fora da África do Sul, os países que acolhem o maior número de corporações multinacionais são a Zâmbia, a Swazilândia, a Namíbia, Moçambique, o Lesoto e o Botswana.
4. Durante a pesquisa, ficou claro que as empresas geralmente operam num certo país sem especificar o número real das

Figura 1:
Distribuição Geográfica de Vendas



suas operações. Dos países que especificaram o número das suas operações, nota-se que a Namíbia tem o maior número, seguida pela Zâmbia, pelo Botswana e por Angola. Estes países estão todos nas proximidades da África do Sul.

5. Num futuro breve, as estratégias de expansão identificadas nos relatórios anuais das empresas escolhidas indicaram que a Zâmbia, a Nigéria e o Gana eram vistos como oportunidades para crescimento.
6. Outros países em que se notou uma estratégia de expansão são o Zimbabwe, o Uganda, a Tanzânia, a África do Sul, o Rwanda, a Namíbia, o Quênia, a Etiópia, a Costa do Marfim, a República Democrática do Congo, o Botswana e Angola.

Deve notar-se que os resultados representam um número de empresas usadas como amostra. No entanto, isto indica o interesse de uma expansão fora da África do Sul.

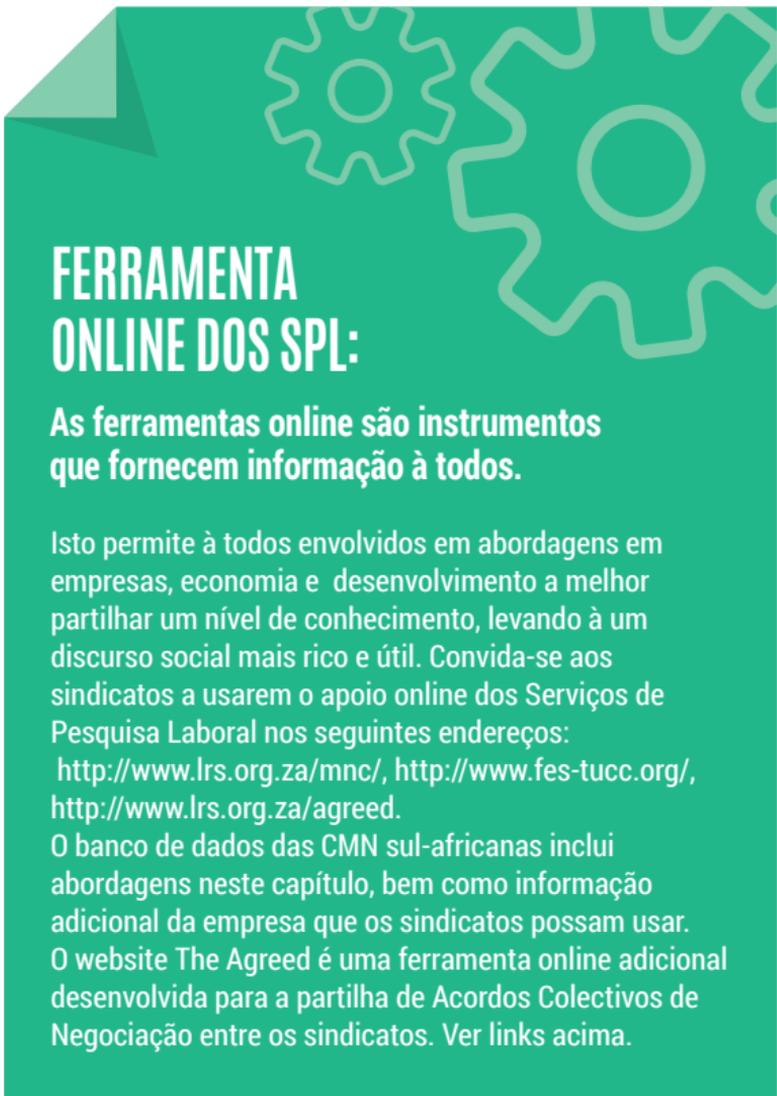
Com o crescimento da competitividade no continente africano, é importante que as acções e estratégias destas empresas sejam monitoradas de modo a serem desafiadas e envolvidas na promoção de condições de trabalho decentes e melhorar ao invés de ameaçar o desenvolvimento sustentável do continente. Os sindicatos nacionais e as Federações Sindicais Internacionais devem monitorar as estratégias de expansão através, entre outros, dos relatórios anuais das empresas, do envolvimento com as direcções gerais e as informações actuais para garantir que estas estejam presentes e possam representar os interesses trabalhadores

Conclusão

Este guia fornece uma abordagem gradual para auxiliar as Federações Sindicais Internacionais e os seus afiliados no uso da informação de empresas e reforçar os seus processos de negociação. No entanto, este também salienta que os sindicatos devem desempenhar um papel activo na recolha e divulgação de informação, de modo a otimizar o processo de negociação e os resultados.

Se, nas empresas, os sindicatos estiverem em condições de comparar o salário de um funcionário com as tendências de remuneração ao mais alto nível, a Direcção Geral pode ser responsabilizada pelo aumento salarial dos funcionários e pelas condições de emprego. No entanto, a verdade é que as informações relacionadas com os funcionários não podem ser obtidas através dos mecanismos existentes de elaboração de relatórios nas empresas e este guia prova que esta falta de transparência fornece uma oportunidade para esconder, entre outros assuntos, a verdadeira diferença salarial nas empresas.

As Federações Sindicais Internacionais e os seus afiliados devem, portanto, desempenhar um papel fundamental no acesso à informação através de fontes primárias, tais como os próprios funcionários e departamento dos Recursos Humanos. Para além de preconizar uma boa relação entre os funcionários, a transparência e a responsabilidade reforçadas irão melhorar os resultados das negociações e chamarão à atenção sobre a maneira como as corporações multinacionais não reportam de maneira exaustiva informações sobre os seus funcionários. Então, pode concluir-se que a recolha e a partilha de informação entre os sindicatos na luta para se alcançar uma remuneração justa para os funcionários é fundamental.



FERRAMENTA ONLINE DOS SPL:

As ferramentas online são instrumentos que fornecem informação à todos.

Isto permite à todos envolvidos em abordagens em empresas, economia e desenvolvimento a melhor partilhar um nível de conhecimento, levando à um discurso social mais rico e útil. Convida-se aos sindicatos a usarem o apoio online dos Serviços de Pesquisa Laboral nos seguintes endereços:

<http://www.lrs.org.za/mnc/>, <http://www.fes-tucc.org/>,
<http://www.lrs.org.za/agreed>.

O banco de dados das CMN sul-africanas inclui abordagens neste capítulo, bem como informação adicional da empresa que os sindicatos possam usar. O website The Agreed é uma ferramenta online adicional desenvolvida para a partilha de Acordos Colectivos de Negociação entre os sindicatos. Ver links acima.

Referências

1. 2015 / 16 Annual Reports of the 91 companies included in the LRS SA MNC Database.
2. Cohen, M. and Kew, J. 2017. <https://www.fin24.com/Companies/Retail/shoprite-buys-back-r175bn-of-shares-from-ex-ceo-whitey-basson-20170906> [Date of Access: 15 September 2017].
3. Labour Research Service, 2017. LRS SA MNC Database. <http://www.lrs.org.za/mnc/> [Date of Access: November 2017].
4. Masie, K. 2017. Tackling wage inequality: International experiences. http://www.fes-southafrica.org/fileadmin/user_upload/Tackling_wage_inequality-International_experiences_-_NMW-RI_-_Final.pdf [Date of Access: 15 December 2017].
5. News24, 2016. SA's worst CEO – paid R50m a year; lost his company billions. <https://www.fin24.com/BizNews/sas-worst-ceo-paid-r50m-a-year-lost-his-company-billions-20160608> [Date of Access: 15 August 2017].
6. Rose, R. 2017. Markus Jooste's R286m windfall. <https://www.businesslive.co.za/fm/opinion/editors-note/2017-12-21-rob-rose-markus-joostes-r286m-windfall/> [Date of Access: 15 January 2018].

A pesquisa contida neste guia foi realizada pelos Serviços de Pesquisa Laboral (LRS em inglês) e tornou-se possível com o auxílio do Centro de Competência do Trabalho Sindical da Friedrich Ebert Stiftung para África Subsaariana (FES TUCC em inglês).

DETALHES DO CONTACTO:

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

LRS Labour
Research
Service

Bastian Schulz
Director, FES TUCC
34 Bompas Road
Dunkeld West
Johannesburg

T +27 11 341 0270
F +27 11 341 0271
E bastian.schulz@fes-southafrica.org

W <http://www.fes-tucc.org>

Marie Daniel
No. 7 Community House
41 Salt River Road, Salt River
Cape Town, 7915

T +27 (0) 21 486-1100
F +27 (0) 21 447 9244
C +27 (0) 82 906 2490
E marie@lrs.org.za
W <http://www.lrs.org.za>



“O conhecimento é demasiado importante para ser deixado nas mãos dos chefes”

Os LRS e FES TUCC fornecem uma estratégia de suporte às Federações Sindicais Internacionais (FSI) e aos seus afiliados ao partilhar informação, criar alianças internacionais e envolver corporações multinacionais.