

EMPREGO

Remuneração Empresas estão cada vez mais criativas na forma de pagar aos trabalhadores. Reforçam benefícios e subsídios para não aumentar salários. A prática não é ilegal mas penaliza os profissionais e limita a proteção social

Empresas usam benefícios para ‘travar’ salários



TEXTO CÁTIA MATEUS

Nos últimos oito anos, João Aguiar, engenheiro informático ao serviço de uma grande tecnológica, mudou três vezes de emprego para ganhar... exatamente o mesmo. Em bom rigor, o seu salário-base é igual mas os benefícios mais do que duplicaram. A mudança rendeu-lhe uma componente variável maior, prémios de desempenho mais aliciantes e um pacote de regalias muito mais alargado. No recibo mensal, o ordenado é o mesmo mas, feitas as contas, ganha mais. Esta é a

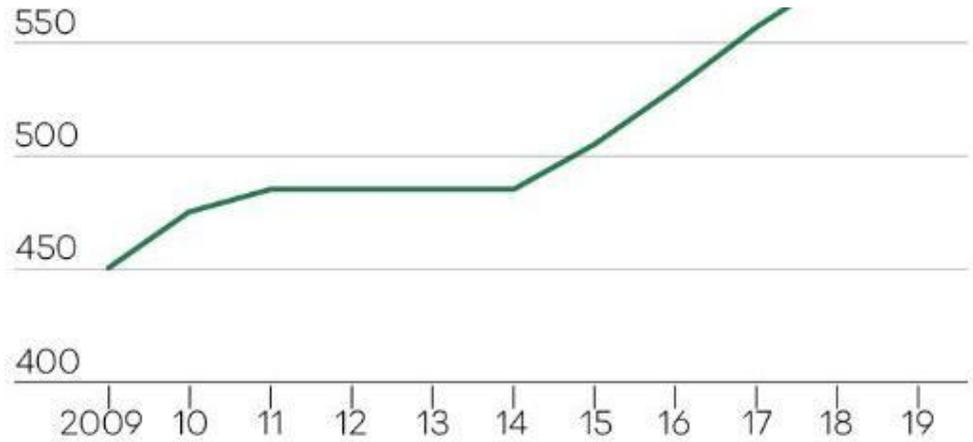
tendência do mercado. Compensar a estagnação salarial com um alargamento do pacote de benefícios oferecidos aos trabalhadores e um reforço da componente variável da remuneração, sob a forma de subsídios, prémios de desempenho e outros que atualmente “podem representar entre 20% a 40% do salário auferido pelos profissionais”, como admite Carlos Sezões, sócio da empresa de recrutamento de quadros de topo Stanton Chase. O problema desta estratégia é que a vantagem para os trabalhadores é só aparente. Arménio Carlos, secretário-geral da CGTP, vai mais longe: “As empresas estão a utilizar de forma ilegal mecanismos previstos na lei para limitar a evolução salarial.”

“Na área tecnológica, é comum sermos regularmente aliciados com ofertas de emprego. Mudei três vezes nos últimos anos, mas participei em vários processos de seleção. Quando chegávamos à fase de negociação salarial a proposta era basicamente igual ao salário que já tinha. Alterava-se o pacote de benefícios e a componente variável”, explica João. Foi o que o fez mudar. A família tinha acabado de aumentar e o cheque-creche foi um plus importante, tal como os seguros de saúde alargados e um prémio anual de desempenho muito aliciante. Feitas as contas, refere, acrescenta à sua remuneração base “o equivalente a 40% em benefícios, sem contar com o prémio anual de desempenho e as ajudas de custo”.

EVOLUÇÃO DO SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

Em euros

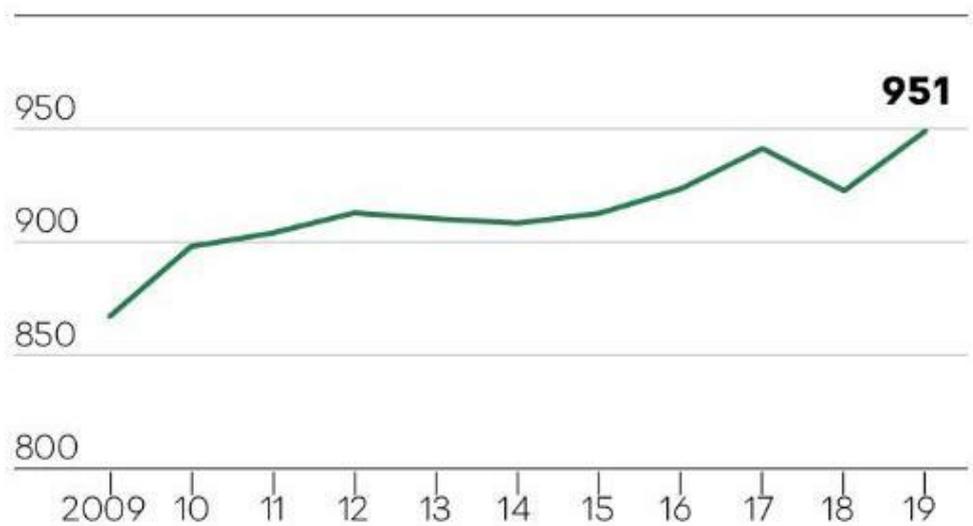




FONTE: DGERT / MTSSS

SALÁRIO MÉDIO EM PORTUGALO

Remuneração base média em euros



NOTA: VALOR DE 2019 TEM COMO REFERÊNCIA O MÊS DE MARÇO. DADOS TRADUZEM A REMUNERAÇÃO MENSAL REGULAR, EXCLUINDO SUBSÍDIOS DE FÉRIAS E DE NATAL OU OUTRAS COMPONENTES SALARIAIS

FONTE: MTSSS E INE

As carreiras tecnológicas não são as únicas a confrontar-se com esta realidade. O Expresso encontrou vários casos semelhantes em funções comerciais e de marketing, mas também no universo das startups. Tiago (nome fictício) é um desses casos. O seu salário-base é inferior ao valor que recebe mensalmente depois de somados os benefícios, ajudas de custo e prémios. A startup que o emprega tem protocolos com várias empresas (restaurantes, hotéis, agências de viagens, supermercados, cabeleireiros, oficinas e outros) e “paga parte do salário mensal em créditos que podemos utilizar nestes serviços”, explica. Se é vantajoso? “Não me fazia diferença, até ter necessidade de ficar de baixa e receber uma miséria enquanto não pude trabalhar”, recorda. E essa é apenas uma parte do problema.

LEGAL OU ILEGAL?

“O salário, pela forma como é estruturado e pelos complementos que pode ter, torna-se um verdadeiro enigma. Conhecem-se intervalos de valores mas os esquemas que alegadamente beneficiam (ou contam com o acordo) das duas partes — trabalhadores e empresas — conduzem a uma excessiva ‘criatividade’ em algumas remunerações”, admite José Miguel Leonardo, diretor-geral da consultora de recrutamento Randstad.

Dá como exemplo “o caso recente do recibo de vencimento de um motorista de transporte de matérias perigosas” que revelou um valor de ajudas de custo muito superior ao salário-base, mas reconhece que os casos de “complementos que são valores fixos de retribuição” proliferam nas organizações. Arménio Carlos confirma: “As empresas estão a utilizar este

mecanismo para não atualizar salários e reduzir encargos.” O secretário-geral da CGTP acrescenta que o mecanismo que é vendido como um benefício “deixa os trabalhadores numa situação de dependência face às empresas porque os fragiliza do ponto de vista da proteção social”.

A aplicação de benefícios e remuneração variável não é nova nem ilegal. Mas aumentou nos últimos anos. Carlos Sezões (à semelhança de outros especialistas ouvidos pelo Expresso) diz que os trabalhadores valorizam o mecanismo e talvez por isso a sua utilização tenha aumentado cerca de 30% nas empresas desde 2013 (ver texto ao lado). Há benefícios de várias espécies e a lei estipula a sua utilização e impacto fiscal. Mas quer o secretário-geral da CGTP quer o líder da Randstad não têm dúvidas de que estes mecanismos não foram criados com a finalidade para a qual são muitas vezes utilizados. “Há uma utilização abusiva por parte das empresas que, a pretexto das zonas cinzentas da lei, recorrem a estes mecanismos para controlar o aumento de salários e restringir direitos a quem trabalha”.

Américo Oliveira Fragoso, especialista em Direito Laboral da sociedade de advogados Vieira de Almeida, reconhece o problema e explica que, apesar de não ser ilegal, a prática coloca problemas e é lesiva da proteção dos trabalhadores. “Do ponto de vista jurídico o conceito de remuneração tem implícito uma natureza patrimonial (um pagamento, um valor), tem de ser uma contrapartida pelo trabalho e ter uma regularidade e periodicidade. Tudo que cumpra os requisitos qualifica-se como retribuição e não pode ser reduzida”, refere.

Quer isto dizer que numa eventual situação litígio entre trabalhador e empresa que preveja o cálculo de indemnização, embora o racional seja o da remuneração base, o trabalhador pode pedir judicialmente o reconhecimento de todos os subsídios e benefícios que recebia à margem do salário base, desde que consiga provar que eram regulares, uma contrapartida do trabalho e uma forma de pagamento. E, assegura o advogado, “são muitos os trabalhadores que reclamam este reconhecimento — sobretudo de prémios desempenho anuais e ajudas de custo (quando se prova que são regulares e acima do limite do que seria considerado razoável para a função) —, mas nem sempre com sucesso”. E é por existir esta possibilidade que, garante Arménio Carlos, “muitas empresas já encontraram também uma forma de contornar a lei alterando regularmente a natureza e fórmula de cálculo (e, conseqüentemente, o montante) dos prémios e benefícios atribuídos para que o trabalhador não possa fazer prova da sua regularidade e natureza remuneratória”.

GUERRA PELO TALENTO NÃO DESBLOQUEIA SALÁRIOS

José Miguel Leonardo diz não compreender como é que num contexto em que as empresas reportam escassez talento os salários estão estagnados. Os dados do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) e do Instituto Nacional de Estatística (INE) mostram que na última década, o salário mínimo nacional aumentou 33% mas não gerou impacto semelhante na evolução do salário médio que cresceu, nos mesmos anos, apenas 9% para os €951 (ver infografia).

“O salário mínimo tornou-se não um valor de entrada no mercado mas um valor de referência”, refere o líder da Randstad que reconhece que as empresas não têm a vida facilitada. “O custo dos salários é elevadíssimo e penalizador para o contribuinte, com impostos que foram subindo durante a crise, mas que ainda se mantém muito elevados para um tecido empresarial de pequenas e médias empresas e onde mais de 20% da população está enquadrada no salário mínimo.” Talvez por isso, acrescenta, “esta criatividade seja aceite e praticada por empresas e trabalhadores”. Mas recorda, o salário “é um fator inerente à relação laboral e a sua valorização nunca é nula”.

Carlos Sezões, sócio da Stanton Chase, também reconhece que a questão da estagnação salarial que abre caminho a esta política remuneratória é controversa. “As margens de muitos negócios, em sectores-chave e que competem a nível global, continuam bastante limitadas; a produtividade continua estagnada, não obstante os incrementos inerentes à tecnologia e à transformação digital de muitas empresas; e ainda prevalece uma cultura de gestão que, em muitas empresas ancoradas no passado, ainda vê a remuneração como um mero custo e não como um investimento para atrair e reter os profissionais”, explica.

Razões que levam o especialista a colocar de lado uma alteração do atual cenário em 2020. “A perspetiva é de manutenção da situação: salários elevados e ainda com potencial de crescimento em alguns nichos profissionais (como as engenharias e tecnologias) e salários medianos estagnados (turismo, retalho, funções administrativas)”

estagnados (turismo, retalho, funções administrativas)”, antecipa. Prevendo-se por isso que os benefícios continuem a ganhar terreno no conjunto da remuneração.

PRINCIPAIS BENEFÍCIOS

- ▶ Seguros de saúde alargados
- ▶ Seguro de vida
- ▶ Cheques-creche, pré-escolar ou educação
- ▶ Flexibilidade horária
- ▶ Possibilidade de trabalho remoto
- ▶ Carro e telemóvel para uso pessoal
- ▶ Tempo de férias adicional
- ▶ Descontos em produtos ou serviços
- ▶ Serviços e produtos gratuitos
- ▶ Stock options (ações da empresa)

Componente variável vale 20% a 40% dos salários





Empresas reforçaram a componente variável das remunerações em resposta à crise. Tendência deverá manter-se

O recurso a este mecanismo de transferência de parte da remuneração dos trabalhadores para os benefícios e componentes variáveis (prémios, comissões de vendas e outros) intensificou-se nos últimos cinco anos, como resposta à crise. E, nas contas de Carlos Sezões, sócio da empresa de executive search Stanton Chase, “já representa entre 20% a 40% dos salários dos profissionais em Portugal”, consoante estejamos a falar de funções de qualificações baixas ou médias ou gestores de topo. Desde 2013, o auge da crise económica nacional, o recurso das empresas a formas de remuneração variável terá aumentado 30 a 40% e os vários especialistas ouvidos pelo Expresso não antecipam uma inversão da tendência.

Energia, indústria, área financeira e tecnológica estão entre as que têm maior peso da componente variável nos salários

São várias as razões. Se é verdade que o risco desta prática é penalizador para os trabalhadores sob o ponto

prática e personalizada para os trabalhadores sob o ponto de vista da proteção social e cálculo de pensões futuras, não é menos verdade que “os benefícios têm ganho uma importância cada vez maior para os profissionais e empresas”, explica Carlos Maia, diretor regional da consultora Hays Portugal, acrescentando que “num contexto de escassez de talento, as empresas tentam atrair e reter os melhores, cada vez mais com benefícios não monetários”. Isto acontece não só por uma necessidade de equilíbrio financeiro e flexibilidade das empresas mas também pela mudança de paradigma laboral que as novas gerações estão a liderar, valorizando outro tipo de benefícios orientados para o bem-estar.

BENEFÍCIOS À MEDIDA

E é por isso que muitas organizações têm vindo a adotar políticas de benefícios e remunerações personalizadas. Este tipo de remunerações que combinam uma componente fixa e um grande peso da componente



EMPRESAS USAM
BENEFÍCIOS PARA
‘TRAVAR’
SALÁRIOS

COMPONENTE
VARIÁVEL VALE
20% A 40% DOS
SALÁRIOS

valorizado pelas novas gerações, que querem um mix diferente de remuneração”, diz Miguel Albuquerque, diretor da consultora Korn Ferry.

A consultora, que tem produzido alguns estudos remuneratórios, explica que “a remuneração variável não é estanque e está indexada à performance das empresas, mas também do trabalhador” e não é transversal a todos os sectores. A componente variável pode estar associada a desempenho, objetivos comerciais, a capacidade de inovação, simplificação de

tarefas e vários outros parâmetros possíveis de análise. É uma realidade maior em alguns sectores como a energia, bens de grande consumo, indústria, financeiro e tecnológico, onde o peso da remuneração variável nos salários ronda os 20%, explica.

Casos em que a remuneração variável associada a outros complementos superem o salário base, garante Miguel Albuquerque, só são comuns “no sector da energia/utilities e indústria mineira, pela natureza do trabalho exercido e riscos que lhe estão associados” ou, acrescenta, “em funções expatriadas”.