

Emprego Congelamentos e cortes nos benefícios dos trabalhadores continuam

Aumentos salariais no privado vão diminuir em 2011 e não ultrapassam 1,7 por cento

Contenção de custos vai voltar a penalizar os recibos de ordenado nas empresas privadas. Energia e finanças são os sectores que pagam melhor. Mas só se o escritório for em Lisboa

Raquel Almeida Correia

● A conjuntura económica vai ter reflexos nos aumentos salariais previstos para o próximo ano no sector privado. Depois de subidas tímidas entre 1,2 e 1,9 por cento em 2010, as empresas vão fixar os aumentos sobre a remuneração base num intervalo de um a 1,7 por cento. E muitas organizações vão manter os congelamentos e os cortes nos benefícios dados aos trabalhadores, concluiu um estudo da consultora Hay Group. A palavra de ordem é contenção de custos.

As oscilações médias de salários previstas para o próximo ano estão alinhadas com o que aconteceu nos dois últimos anos. Desde 2006 que os aumentos no privado têm diminuído progressivamente, mas, a partir de 2008, a queda foi mais abrupta, passando de um máximo de 3,3 por cento, nesse ano, para 1,9 por cento, em 2010. Para o próximo ano, prevê-se nova descida porque “as empresas estão focadas em reduzir custos por causa da instabilidade económica”, referiu Tânia Silva, responsável pelo estudo, que inquiriu 231 empresas a operar no mercado português.

Além de aumentos de apenas um a 1,7 por cento, algumas organizações vão mesmo optar pelo congelamento de salários, tal como aconteceu no ano passado. Em 2010, 32 por cento das empresas seguiram este caminho e, no próximo ano, “essa percentagem deverá manter-se”, afirmou Tânia Silva, acrescentando que o controlo de custos também vai afectar as fatias do ordenado que provêm dos “benefícios dados aos trabalhadores”.

Esta tendência, que já foi visível em

Como vão evoluir os salários em 2011



Média salarial em 2010

	Base	Base+Variável+Benefícios
Directores de 1ª Linha	66.637 a 126.049	83.053 a 173.144
Directores de 2ª Linha / Quadros superiores	51.942 a 63.362	65.738 a 82.257
Gestores intermédios / Técnicos Qualificados	35.620 a 43.503	41.603 a 62.788
Administrativos/Operativos	13.852 a 29.846	14.940 a 34.107

Nota: Valores anuais ilíquidos em euros

É na região Norte que se paga os salários mais baixos

Variação face à mediana

	Directores 1ª Linha	Directores 2ª Linha / Quadros superiores	Gestores intermédios	Administrativos / Operativos
Norte	-10%	-16%	-17%	-9%
Centro	1%	-5%	-7%	-2%
Ilhas	-6%	-10%	-14%	-5%
Lisboa	5%	4%	7%	7%
Porto	-6%	-4%	-4%	-4%
Sul	-3%	-6%	-8%	-2%

FONTE: Estudo Salarial do Hay Group

Sector financeiro e da energia são os que pagam melhor

Variação face à média



2010, deverá continuar a fazer escola ao longo do próximo ano, com cortes nos gastos com combustível e telemóvel, por exemplo. Também é de esperar que a retribuição variável, associada ao desempenho individual ou da empresa, sofra cortes, em linha com a previsível redução das vendas e lucros das organizações.

Salários mais baixos a norte

É nas funções de topo que os aumentos médios vão ser menos expressivos, passando de 1,2 para um por cen-

to, entre 2010 e 2011. Já as funções administrativas e operativas poderão alcançar a fasquia dos 1,5 por cento e os comerciais deverão chegar a uma subida de 1,7 por cento, refere o estudo da consultora.

Em termos de sectores de actividade, o financeiro e o da energia continuam no topo da lista dos mais bem pagos, com variações de oito por cento face à mediana dos salários praticados em Portugal. No lado oposto estão a construção civil e obras públicas e a distribuição e o retalho. Duas áreas

em que a média salarial está nove e 12 por cento abaixo do mercado.

As discrepâncias também são nítidas na análise por regiões. Lisboa é a zona do país onde as remunerações são mais altas, registando-se uma diferença de seis por cento face ao salário médio nacional. A região Norte é a que paga os ordenados mais reduzidos, chegando a receber-se 17 por cento abaixo da média nacional, em funções técnicas e de chefia intermédia. A consultora explicou que estas diferenças também advêm do facto

de as empresas instaladas na capital representarem 51 por cento da amostra que serviu de base ao estudo.

Aumentos cirúrgicos

Além de aumentos mais tímidos, outro reflexo da crise é a intenção de compensar os trabalhadores caso a caso. “A crise faz com que o orçamento disponível seja menor e isso obriga as empresas a distribuí-lo de uma forma mais cirúrgica, tendo em conta o desempenho individual e o contributo para os objectivos da organização. Como não podem aumentar todos, fazem escolhas”, explicou Tânia Silva.

É também por este motivo que se tem sentido “uma maior propensão das empresas para pensar e dar mais valor à remuneração variável”, porque é a forma “mais transparente de compensar o desempenho”, acrescentou. Apesar de o peso desta fatia do salário ter diminuído em 2010, por força de abalos nos indicadores financeiros, o Hay Group concluiu que 90 por cento da amostra já recorre a esta forma de retribuição, que pode ser feita através de bónus, prémios e participação nos resultados, por exemplo.

A par de aumentos inferiores nos salários dos trabalhadores, as empresas também estão a rever em baixa os ordenados dos recém-licenciados. Num ano, o salário médio mensal desceu 4,1 por cento, passando de 1223 para 1173 euros. Há, no entanto, duas áreas de formação em contraciclo. Os profissionais com habilitações na área do marketing e das engenharias estão a receber mais 14,6 e 1,2 por cento do que em 2009, respectivamente.

Crise faz disparar procura de emprego no Estado

Cortes na função pública deviam começar pelas funções mais bem pagas

● Em ano de medidas drásticas, Pedro Maia Gomes, economista e autor de um estudo sobre os efeitos do emprego e dos salários do sector público no mercado de trabalho, apoia o corte nos salários dos funcionários públicos decidido pelo Governo, embora discorde da forma como será feito.

“Defendo que se deve cortar nos salários dos funcionários públicos por uma questão de justiça e equilíbrio do mercado de trabalho”, justifica em declarações ao PÚBLICO, mas, acrescenta, o Governo deveria aproveitar melhor a oportunidade de reajustar os salários do sector público, ultrapassando o facto de, em média,

o prémio associado às remunerações de quem trabalha na administração pública ser superior ao dos trabalhadores do privado.

Nesse sentido, Pedro Gomes defende que, em vez de decidir um corte de cinco por cento na massa salarial a partir dos 1500 euros, o Executivo devia ter feito reduções maiores nas ocupações com prémios maiores face ao privado e onde há mais desemprego. Além disso, deveria haver também uma distinção entre trabalhadores do quadro e os trabalhadores com contratos a prazo ou precários, que deviam ficar a salvo dos cortes.

Só com medidas desta natureza se

conseguiria resolver o problema do peso da massa salarial da administração pública, sustenta o professor da Universidade Carlos III, em Madrid. Pedro Gomes vai buscar dados comparativos entre 1995 e 2005 para concluir que o peso da massa salarial no PIB passou de 13 para 14 por cento, quando no mesmo período o peso



O aumento dos custos com salários fica a dever-se a progressões automáticas, eleições e mais chefias

do emprego público no total da população activa caiu de 16 para 14 por cento. Este aumento dos custos com salários, justifica o economista, ficou a dever-se “a progressões automáticas, aos ciclos eleitorais e à proliferação de chefias”.

Depois de analisar as relações entre o sector público e o privado, o investigador concluiu que os salários dos funcionários públicos devem seguir o sector privado e não o contrário.

Mas o problema não é apenas português. Pedro Gomes realça que a recessão económica veio evidenciar que em situações de crise o sector público é uma alternativa para

onde os desempregados se viram.

Foi o que aconteceu nos Estados Unidos e no Reino Unido em 2008 e em 2009. Embora o salário médio pago na função pública não seja muito mais elevado do que no privado, o facto de os salários das empresas terem caído, assim como os bónus pagos aos trabalhadores, levou a um aumento da procura de emprego no sector público, mesmo nas profissões que, em condições normais, teriam melhores condições salariais nas empresas. Aqui, também o factor segurança foi tido em conta na hora de decidir onde procurar emprego.

Raquel Martins