EMPREGO

Transparência Divulgação da faixa salarial nas ofertas de emprego é uma exigência cada vez maior dos candidatos. Europa já tem lei, mas em Portugal as empresas não acompanham e até falam em riscos e dificuldades de gestão

91% querem ver salário nas ofertas de emprego

Textos **CÁTIA MATEUS**

São poucas as organizações que o fazem e, em regra, apenas em sectores ou funções onde as remunerações praticadas são mais elevadas. Um estudo recente da Coverflex para o mercado nacional concluiu que 90,6% dos profissionais em Portugal gostariam de ver o valor salarial clarificado logo nas ofertas de emprego. A exigência é sobretudo expressiva entre os jovens. Mas, apesar da imensa dificuldade em contratar talento qualificado que as empresas têm vindo a denunciar, por cá continua a ser residual a percentagem de anúncios de emprego que incluem esta informação. O país tem legislação específica para a transparência salarial, a Comissão Europeia também adotou normas nesta matéria — muito claras no que toca a ofertas de emprego — e, mesmo sem enquadramento legal específico em vigor, vários países têm feito este caminho nos últimos anos como forma de alcançar a tão ambicionada igualdade de género e diminuir o fosso salarial entre homens e mulheres. Por cá, os especialistas ouvidos pelo Expresso falam numa tendência que encontra alguma resistência por parte das empresas e até sinalizam que, embora os benefícios da prática, divulgar salários nas ofertas de emprego pode dificultar o recrutamento e criar constrangimentos de gestão.

São os números que melhor traduzem a vontade dos profissionais. O último relatório "O Estado da Compensação 2023-24", o estudo da Coverflex, empresa especializada em soluções flexíveis de benefícios que analisa as últimas tendências de compensação em Portugal, mostra que mais de metade (55,6%) dos trabalhadores no país gostariam de ver os salários da empresa onde trabalham publicitados. E este não é o único indicador a demonstrar que a exigência de maior transparência salarial está a ganhar escala.

O mesmo estudo — sustentado por um inquérito de participação livre realizado a 2247 trabalhadores em Portugal em 2023 — mostra que 90,6% dos candidatos a emprego consideram determinante a divulgação do salário na publicação da oferta. São os profissionais mais jovens quem mais defende a transparência salarial. Cerca de 92% dos inquiridos entre os 18 e os 44 anos admitem que gostariam de saber qual o salário que a empresa oferece logo na oferta de emprego. No grupo dos profissionais com mais de 45 anos a percentagem desce ligeiramente, mas mantém-se nuns expressivos 83%.

Em regra, são os argumentos da igualdade entre géneros e da melhoria das condições salariais os que mais pesam na defesa do movimento de transparência salarial que tem vindo a ganhar escala na Europa. Não obstante os avanços legislativos em Portugal, admitem os recrutadores ouvidos pelo Expresso que o tema "salário" continua a ser tabu em muitas empresas, sobretudo pelos receios que coloca aos gestores. E o cenário não parece ser fácil de inverter.

O segredo mais bem guardado

Desde 2019 que Portugal tem em vigor uma lei que visa assegurar a igualdade salarial entre homens e mulheres e o Código do Trabalho determina há muito que para trabalho igual há lugar a um salário igual. No entanto, o país continua não só a registar um fosso considerável nas remunerações de homens e mulheres como é, segundo dados divulgados este ano pelo Eurostat, um dos quatro países da União Europeia — a par da Hungria, da Roménia e da Noruega — onde as desigualdades salariais até se acentuaram, passando de 8,9% em 2018 para 11,9% no final de 2021.

São casos como o de Portugal que a Comissão Europeia procura alterar com a diretiva de transparência salarial que aprovou no início deste ano e que os Estados-membros terão três anos para transpor para o seu sistema jurídico (ver caixa). O argumento é de que fazer com os salários deixem de ser um tema tabu nas organizações contribuirá para um sistema remuneratório mais justo e igualitário.

Mas será que é mesmo assim? Os recrutadores ouvidos pelo Expresso admitem que, de forma genérica, as normas podem ter um contributo positivo. Mas destacam a fraca adesão das empresas em Portugal a algumas das medidas, nomeadamente a divulgação da faixa salarial nas ofertas de emprego. "Não se trata de incumprir a lei, porque os países têm três anos para a aplicar, mas percebemos pela prática que no que toca a divulgar a faixa salarial nas ofertas de emprego, por exemplo, Portugal ainda não está alinhado com a norma europeia", aponta Nuno Troni, diretor da Randstad Portugal.

Não há números que traduzam este desalinhamento. No entanto, basta analisar as ofertas divulgadas na rede social LinkedIn para Portugal para perceber que é residual o número das que mencionam o salário de referência. Pedro Borges Caroço, sócio da Page Executive, confirma a tendência: "São muito poucas as ofertas que divulgamos que mencionam a franja salarial."

E porquê? Os especialistas falam em vários motivos, entre eles "a limitação que coloca à margem negocial das organizações". Embora ambos os recrutadores reconheçam que, numa altura em que as empresas disputam talento escasso no mercado, divulgar a faixa salarial pode ser um fator diferenciador. Pedro Caroço não tem dúvidas de que também "colocará grandes limitações às empresas na margem de negociação e na gestão interna". E explica: "Se indicar no anúncio que o salário é de 70 mil a 90 mil euros anuais e oferecer ao candidato 70 mil, ele vai questionar e possivelmente procurar outra onde se sinta mais valorizado." Mais, "se quiser contratar alguém com um perfil muito diferenciado, difícil de encontrar, e tiver de ir além desta faixa salarial, terei os profissionais em funções similares na empresa a questionar a opção, e provavelmente não poderei aplicar o mesmo valor a toda a estrutura", acrescentando que "muitas empresas poderão virar-se para os benefícios extrassalariais" (ver texto ao lado). Malgrado isso, garante, "as grandes empresas estão já a definir bandas salariais para todas as funções, que é uma fase preparatória para a aplicação das regras europeias".

E no que toca à transparência salarial dentro da mesma organização os receios não são menores. "Quando falamos em divulgar salários dentro da empresa/equipa, é preciso, antes de mais, conhecer a base das diferenças existentes", explica o especialista. E vinca que não se pode tratar a desigualdade de forma genérica: "Falar de género, etnia, desempenho ou experiência são coisas diferentes. Se calhar, eu não vou querer combater uma desigualdade salarial sustentada no desempenho — continuarei a premiar trabalhadores mais produtivos —, mas vou querer combater uma desigualdade sustentada no género ou na etnia." Questões que levam os especialistas a antecipar dificuldades na aplicação das regras.

cmateus@expresso.impresa.pt

NORMAS EUROPEIAS A AGUARDAR APLICAÇÃO

Acesso à informação

- **No recrutamento,** os empregadores passam a estar obrigados a divulgar logo na publicação de oferta de emprego a faixa salarial associada à função. Não é obrigatório divulgar o salário em concreto, mas sim fornecer aos potenciais candidatos um patamar mínimo e máximo de negociação. Ainda no processo de recrutamento, a diretiva europeia determina que as empresas deixam de poder questionar os candidatos sobre o seu histórico salarial ao longo da carreira.
- **No emprego,** o acesso à informação salarial também está protegido. Para quem já se encontra em funções, as regras aprovadas estipulam que o trabalhador tem o direito de solicitar ao empregador informações sobre o salário médio na empresa, desagregado por género, para as categorias de trabalhadores que realizem o mesmo trabalho que o seu ou trabalho de valor igual. Mais ainda, o empregador está obrigado a informar sobre os critérios utilizados para determinar a remuneração e a progressão na carreira, que devem ser objetivos e neutros do ponto de vista do género.

Obrigação de comunicação

- **Empresas** com mais de 250 trabalhadores serão obrigadas a comunicar anualmente à autoridade nacional competente a disparidade remuneratória em função do género na sua organização.
- **Organizações** de menor dimensão, com mais de 100 e até 249 trabalhadores, têm de comunicar disparidades remuneratórias às autoridades competentes a cada três anos. E empresas com menos de 100 trabalhadores estão dispensadas deste procedimento, muito embora em Portugal a lei imponha a obrigatoriedade de comunicação a empresas a partir de 50 trabalhadores.

Correção de disparidades

- **Avaliação** Sempre que o relatório revelar uma disparidade remuneratória superior a 5%, que não possa ser justificada por critérios objetivos e neutros do ponto de vista do género, as organizações ficam obrigadas a realizar uma avaliação conjunta das remunerações, em cooperação com os representantes dos trabalhadores.

Acesso à justiça

- **Trabalhadores** que tenham sido vítimas de discriminação remuneratória em função do género podem receber uma indemnização, incluindo a recuperação integral de retroativos e prémios ou pagamentos em espécie conexos.
- **O ónus** da prova nos casos de discriminação remuneratória fica, tradicionalmente, do lado do trabalhador. Contudo, a norma europeia inverte-o ao determinar que caberá ao empregador provar que não violou as regras da União Europeia em matéria de igualdade de remuneração e de transparência remuneratória.

Número de trabalhadores e candidatos a emprego que reclamam maior transparência salarial está a aumentar. Mas empresas ainda não acompanham a tendência FOTO GETTY IMAGES

Maior transparência pode não significar melhores salários

Especialistas admitem que empresas possam nivelar por baixo os salários e direcionar a negociação para os benefícios

O propósito de regulamentar a transparência salarial é, por um lado, garantir a eliminação das desigualdades remuneratórias entre homens e mulheres na mesma função e, por outro, permitir uma melhoria dos rendimentos nas organizações. Mas nem um nem outro estão garantidos com a simples adoção de normas jurídicas, alertam os especialistas. Pedro Borges Caroço, sócio da Page Executive, a unidade de recrutamento da Michael Page para executivos de topo, admite que "há o risco de as empresas começarem a nivelar por baixo os salários, para reforçar o peso dos benefícios extrassalariais na componente remuneratória".

Não há fórmulas perfeitas nem receitas milagrosas. E para este especialista a regulamentação da transparência salarial é um desses casos. Conhecer os salários praticados na sua empresa ou na concorrência pode ajudar os trabalhadores a perceber se estão a ser mal pagos, pode tornar claro se há desigualdades entre homens e mulheres na mesma função, entre outros enviesamentos possíveis, e pode até ser um fator decisivo de retenção de talento, numa altura em que ela é tão crítica. Mas também pode ter um efeito adverso nos salários.

Benefícios saem valorizados

Reconhecendo que "as empresas estão cada vez mais focadas em diminuir as desigualdades remuneratórias", Pedro Borges Caroço vinca que "continuarão a precisar de garantir que têm margem negocial para atrair talento mais diferenciado". Por outras palavras, "podem nivelar por baixo os salários, definindo balizas remuneratórias mais modestas para cada função, negociando paralelamente com os trabalhadores em benefícios extrassalariais". O recrutador acredita mesmo que, à medida que as normas da transparência salarial forem ganhando caráter obrigatório nos vários países, "a negociação vai ser transferida para os benefícios, deixando de se concentrar apenas no salário".

Transparência salarial pode encorajar trabalhadores a negociar melhores condições, mas quem já ganha bem está em vantagem

E isto pode ter um efeito adverso nas desigualdades, acentuando-as. É que, tipicamente, os trabalhadores com maior poder negocial são também aqueles que já ganham mais, são mais qualificados e ocupam cargos mais relevantes. Por outras palavras, sairá beneficiado quem já se encontra em vantagem face a outros grupos com relações laborais mais frágeis. Riscos que têm sido apontados por alguns estudos, como o que foi conduzido pelas Universidades americanas da Califórnia, Wisconsin e Washington, que concluem que "fornecer aos trabalhadores informação salarial pode exacerbar as desigualdades". Precisamente porque, "embora a transparência salarial possa encorajar os trabalhadores que se sentem discriminados ou mal pagos a negociar melhores condições, não são estes os que têm maior poder negocial", vincam os investigadores.

Success through *people.*

Talent Acquisition Solutions

egor

Senior Project Controls Engineer m/f — Lisboa

Company
A global company with nearly 40 years' experience in the construction and industrial sectors.

Candidate
The professional to be hired will be responsible for:
- Carrying out the necessary development, tracking and analysis with regard to Controls.
- Carrying out all aspects of the time scheduling functions, from project development to final delivery, including development to final delivery, including reviewing and analysing contractor schedules, supplier schedules, recovery schedules, impact analysis, time extension requests and delay claims.
- Analysing information used to plan and schedule project.

Profile
- University degree in Engineering;
- 10 years' experience in industrial projects;
- Preferred experience in the energy, oil and gas, refining or petrochemical sectors.

Integration in a leading company in its sector with great opportunity for career development in a consistent project.

Gestor de Parcerias m/f — Porto

Empresa
Empresa multinacional que atua na distribuição de gás natural e na geração e distribuição de energia elétrica.

Candidato
O profissional a admitir será responsável por:
- Apoiar na gestão da equipa de Força de Vendas dos Parceiros e na supervisão da atividade dos mesmos;
- Criar e gerir os canais de venda de clientes residenciais e PMEs que lhe forem atribuídos como Gestor, monitorizando o contacto e apoiando as reuniões dos Comerciais de Vendas Residenciais das diferentes áreas do país.

Perfil
- Formação Superior em Engenharia, Economia ou Gestão;
- Experiência mínima de 3 anos em função similar;
- Proficiência nas ferramentas de MS Office e e Power BI;
- Bons conhecimentos de inglês e castelhano.

Excelente oportunidade de integração em projeto consistente e de crescimento, com boas condições de trabalho e de remuneração, em empresa de referência no seu setor.

Engenheiro Eletrotécnico m/f — Lisboa

Empresa
Empresa de renome no setor da eletrotécnica, reconhecida pela sua excelência na prestação de soluções abrangentes de engenharia.

Candidato
O profissional a admitir será responsável por:
- Assegurar a direção da obra (eletricidade) e manutenção, através do planeamento e coordenação, otimizando e controlando os meios a ela afetos;
- Trabalhar em estreita articulação com o Dono de Obra para garantir a conformidade com as exigências de Segurança, Ambiente e Qualidade;
- Garantir que os projetos de eletricidade sejam executado.

Prefil
- Formação Superior em Engenharia Eletrotécnica ou similar;
- Conhecimentos de legislação e regras técnicas para as instalações elétricas;
- Domínio de MS Office, AutoCAD, MSProject.

Integração numa empresa sólida, com equipa profissional e dinâmica.

Diretor de Obra m/f — Moçambique

Empresa
Empresa de referência no mercado, com projetos de diferentes vertentes no setor da construção.

Candidato
O profissional a admitir será responsável por:
- Coordenar, acompanhar e fiscalizar as obras;
- Planear as atividades a desenvolver, garantindo o cumprimento dos prazos estabelecidos;
- Gerir o budget e coordenar as equipas responsáveis pela execução da obra.

Perfil
- Formação superior em Engenharia Civil;
- Experiência mínima de 10 anos na área das Infraestruturas e/ou Vias de Comunicação;
- Experiência relevante em Gestão de Obra;
- Disponibilidade para trabalhar em várias geografias;
- Fluência da língua inglesa (fator eliminatório).

Excelente oportunidade de integração em projeto consistente, com boas condições de trabalho e de remuneração, em empresa de referência no seu setor.

Conheça estas e outras oportunidades em **www.egor.pt**

Siga-nos em