

DESTAQUE
SALÁRIOS
EM
PORTUGAL

{DE}

COMERCIAIS SÃO OS MAIS BEM PAGOS

OS PROFISSIONAIS LIGADOS À CONTABILIDADE OU FINANÇAS SÃO OS QUE GANHAM MENOS.

■ MBA

Um dos factores que apontados como importantes na hora de assinar contrato é a formação. Um factor que também pesa na hora de recrutar. A maioria das empresas valoriza os MBA. Sobreretudo se forem adquiridos em instituições de prestígio.

■ SEGUROS

Em 2007, o estudo da Hays indica que foram poucas as pessoas que trabalham em seguros a ser aumentadas.

28,2%

Rita Saldanha da Gama
rgama@economicasgqs.com

Ana Paula Neto é directora técnica da Liberty Seguros e sente-se "realizada". Até agora nunca mudou de empresa. Desde que acabou o curso, em 1991, que entrou na seguradora com uma bolsa de estágio. Já passaram 17 anos e por lá tem feito carreira. Mãe de três filhos chegou a directora técnica em 2005, como reconhecimento do seu desempenho. E hoje, ganha dez vezes mais.

Existe uma tabela salarial que abrange todo o sector dos seguros e que vai dos 535 euros aos 2246 euros. Mas ninguém pratica estes valores. São mesmo o mínimo dos mínimos. Se fossem praticados, não teríamos funcionário", explica Paula Garrido, directora de Recursos Humanos da empresa.

No que toca a salários, a maioria das pessoas que trabalham na área considera-se razoavelmente bem paga, embora, em 2007, apenas 28,2% tenham sido aumentados em função dos objectivos cumpridos. De acordo com o Guia salarial da Hays, em média, nesta área os salários variam entre os 55 mil euros anuais brutos de um director comercial e os vinte mil de um gestor comercial que trabalhe em Lisboa.

Na análise global dos sectores de actividade, o estudo indica que os valores aumentam substancialmente (8%) quando estão em causa profissionais que trabalhem na capital e os que trabalham no Porto. No que toca às profissões ligadas ao marketing e às vendas é onde estão os profissionais mais bem pagos. No mesmo cargo os salários variam entre os 105 mil euros e os 89 mil euros por ano consoante a área geográfica. Ainda assim, é difícil quantificar os ordenados, uma vez que uma parte significativa da remuneração é paga em benefícios, diz o estudo. Este foi, no entanto, um dos sectores que mais contratações fez em 2007. Já no que diz respeito à banca, o cenário é de "desaceleramento", ainda

que os salários sejam bastante apetecíveis.

Os que ganham menos são os que estão em contabilidade e finanças com os especialistas a prever o mesmo cenário para 2008, ainda que com "grande mobilidade dos profissionais com experiência". Nos cargos de topo ganha-se, em média, cinco mil euros brutos, por mês.

Embora estejam a crescer, comparados com os outros países europeus, os salários portugueses são ainda geralmente baixos, o que tende a piorar nas funções menos qualificadas. "Existe uma anormal (para um país europeu) amplitude entre os salários mais elevados e os mais baixos numa organização", sublinha o gestor de Recursos Humanos do banco Finantia, José

Salários para o mesmo cargo variam 8% consoante o funcionário trabalhe em Lisboa ou no Porto. Quem trabalha na capital, ganha mais.

Bancaleiro. E, as perspectivas não são boas. Com as taxas de desemprego que continuam elevadas, os aumentos salariais não deverão ser significativos.

Ainda assim, o valor do salário pesa cada vez menos na hora de procurar emprego. Hoje, privilegia-se mais outros benefícios como flexibilidade de horários, seguro de saúde, formação e bom ambiente de trabalho. Os estudos indicam mesmo que na hora de bater com a porta o factor decisivo não é o dinheiro, mas sim a relação com o chefe e o reconhecimento do trabalho feito. ■ Com M.P.



As empresas de tecnologia são das mais competitivas, mas estão longe de ter os salários de topo.

Desemprego alto Mas há excepções. Nos sectores

Margarida Peixoto
mpeixoto@economicasgqs.com

Com níveis de desemprego historicamente elevados em Portugal – em 2007 a média ficou nos 8% – os trabalhadores deverão continuar a ter aumentos salariais pouco significativos. No entanto, existem algumas excepções: nos sectores mais competitivos e em áreas de grande componente científica, os ganhos no ordenado poderão ser mais generosos.

"Em termos médios, em momentos de desemprego elevado e evolução incerta da procura, os aumentos salariais tendem a ser mais conservadores", explica Cristina Casalinho, economista-chefe do BPI. Quando há mais mão-de-obra disponível para trabalhar, a capacidade negocial dos trabalhadores diminui, permitindo que os empregadores pratiquem salários mais baixos. Por outro lado, as incertezas quanto à evolução da conjuntura externa e quanto ao seu impacto

■ BANCA

No sector bancário, o director de Private Banking é dos mais bem pagos. Brutos, ganha cerca de 6500 por mês

6500
mês

■ COMERCIAIS

Um director geral, na área de marketing e vendas, de uma empresa de bens de grande consumo que trabalhe em Lisboa

7500
mês

■ TELECOM

Um manager da Unidade de negócio de uma empresa de telecomunicações, com experiência de mais de cinco anos

4300
mês



K. White/Getty Images

O QUE SE PASSA NAS EMPRESAS

Microsoft aposta na satisfação dos funcionários

■ Na Microsoft, que voltou a ser eleita a melhor empresa para trabalhar em Portugal, a taxa de satisfação dos funcionários é elevada. Aliás, no último ano saíram da empresa, onze pessoas e apenas cinco por vontade própria. "Estamos entre os 25 melhores pagadores, mas longe de ser o melhor", diz fonte da empresa, que

além do salário anual e do bónus, atribuído consoante a função, conta também com benefícios que acabam por valer mais do dobro do ordenado. É o caso, por exemplo, das massagens, do ginásio ou do pequeno almoço a que todos os funcionários têm direito. Os salários do resto do mercado também pesam no aumento.

Liberty Seguros vai continuar a contratar

■ A Liberty Seguros já conta com 411 colaboradores, mas a perspectiva é de continuar a contratar, aproveitando a grande oferta de licenciados que o mercado tem. "Temos uma estrutura madura que permite receber jovens recém-licenciados e dar-lhes formação dentro da empresa, para que possam crescer", explica a directora de Recursos Humanos, Paula Garrido.

Para os lugares que exigem conhecimentos mais especializados, a prioridade é dada aos colaboradores que já fazem parte do grupo. Como política de incentivo, todos os colaboradores são avaliados anualmente e, se tiverem um desempenho notável, têm direito a um prémio pecuniário que pode ir de mais meio ordenado a dois ordenados de bónus.

■ MICROSOFT

Na gigante tecnológica, os aumentos são definidos consoante o desempenho, mas também de acordo com o valor que o funcionário representa para a empresa. Depois, é tido em conta o valor do mercado. "A avaliação pode ser excelente, mas se o funcionário for muito bem pago, face aos seus pares, o aumento pode ser mais baixo".

■ SOARES DA COSTA

Embora os aumentos ainda não tenham sido definidos, o mais certo é que rendem os

3%

Soares da Costa quer contratar engenheiros

■ O sector da construção passou nos últimos anos por uma crise grave mas, mesmo assim, a Soares da Costa garante que vai continuar a contratar, sobretudo quadros superiores para projectos em mercados externos. "Nestas áreas é fácil encontrar mão-de-obra", garante a directora de Recursos Humanos, Fernanda Ribeiro. "Em engenharia

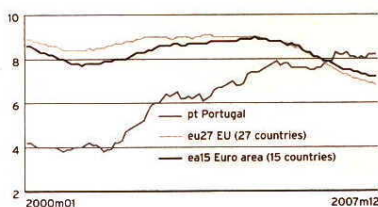
civil, sobretudo no Porto, não há desemprego de licenciados", assegura. Daí que a empresa contrate, em média, 20 recém-licenciados por ano. Os aumentos para 2008 ainda não foram definidos, mas há indicações para rondarem os 3%. Para quem teve um desempenho notável, o aumento deverá ser superior. No ano passado o aumento máximo foi de 5%.

trava aumentos salariais

mais competitivos, os mais qualificados deverão ganhar mais.

O salto no desemprego

Taxa de desemprego em Portugal 2000-2007.



Fonte: Eurostat

na economia portuguesa colocam dúvidas aos empresários sobre os níveis de procura, que se tornam por isso mais cautelosos no momento de aumentar os ordenados.

O reflexo já é visível na evolução dos salários médios da economia. Se em 2005 o aumento médio calculado com base nas convenções colectivas foi de 4%, em 2006 e 2007 estabilizou nos 3,5%, segundo o Ministério do Trabalho. No entanto, nos sectores mais competitivos e com necessidade de mão-de-obra altamente especializada, as empresas deverão continuar a aumentar os salários aos seus colaboradores. "A oferta de mão-de-obra nestas áreas de componentes científicas mais apuradas, ligadas por exemplo à matemática ou ao sector computacional, é mais limitada", acrescenta Cristina Casalinho. ■

Millennium BCP mantém número de colaboradores

■ No final de Fevereiro de 2008, o BCP tinha quase 11 mil colaboradores só em Portugal e mais de 21 mil no total. As perspectivas para este ano são de manutenção da força de trabalho, apesar da necessidade de mais colaboradores para a área comercial. "As necessidades acrescidas na rede comercial, nomeadamente em

Lisboa e no Porto, poderão ser satisfeitas por colaboradores dos serviços centrais", explica fonte da empresa, acrescentando que esta é uma forma de aumentar a eficiência do banco. Todos os anos os salários são revistos, tendo por base não só a tabela salarial do sector, mas também o desempenho de cada um dos colaboradores.



Salários variáveis e bónus estão cada vez mais na moda

OS PROFISSIONAIS PREFEREM
salários base mais baixos se as
comissões forem mais atraentes.

■ COMISSÕES

Mais de metade das propostas de trabalho aos candidatos da Hays têm uma componente variável.

50%

■ DESAFIO

Em vez de serem encarados com desconfiança, os esquemas de remuneração dependente dos resultados são cada vez mais vistos como um desafio.

■ NORTE

Um profissional de topo que trabalhe no sector de Engenharia e Construção no Porto ganha menos

15 mil euros

Margarida Peixoto
mpeixoto@economicasgps.com

Um director comercial do sector das vendas ganha, em média, 7.500 euros brutos por mês, na zona de Lisboa. Esta é a posição mais bem paga em Portugal, de acordo com o Guia Salarial da Hays para 2007, mas é também das que mais depende dos resultados finais obtidos pelo trabalhador. E segundo a consultora especializada em Recursos Humanos, a remuneração variável, com base no desempenho, está cada vez mais na moda em Portugal.

A atitude dos candidatos face aos elementos salariais variáveis está a mudar. Se há uns anos a reacção mais natural perante uma proposta de trabalho cuja componente variável fosse significativa era de desconfiança, agora é cada vez mais de desafio. Aliás, a disponibilidade para aceitar uma oferta de trabalho com um salário base mais baixo, mas com esquemas de comissões mais atraentes tem vindo a aumentar.

Do mesmo modo, os empregadores estão cada vez mais a optar por propostas de trabalho em que parte da remuneração depende do desempenho. Se em 2003 apenas cerca de 38% das propostas de trabalho feitas aos candidatos da Hays continham uma parte da remuneração variável, este valor passou para mais de 50% em 2007.

Mais: os esquemas de salários variáveis não estão só a ser utilizados no sector comercial, onde o apuramento dos resultados é mais facilmente calculável. Também as funções de 'backoffice' estão a receber cada vez mais propostas com esta componente incluída.

Porto paga salários abaixo da média

Embora Portugal seja um país pequeno, as diferenças salariais entre Lisboa e Porto não são negligenciáveis, sobretudo entre as funções de topo. Lisboa paga 6% acima da média nacional, enquanto o Porto remunera 6% abaixo. O sector onde a diferença de remuneração é

mais significativo é o da Engenharia e Construção. Em média, os profissionais de topo do Porto ganham menos 15 mil euros brutos por ano, do que a média nacional - uma diferença de mais de mil euros brutos por mês. Em Lisboa, verifica-se exactamente o oposto. Já entre os quadros médios a diferença esbate-se. Contudo, o estudo da Hays sublinha que a fiabilidade destes dados é particularmente difícil de garantir, já que a utilização do pagamento de despesas e de ajudas de custo como forma fraudulenta de aumentar o salário base dos trabalhadores é mais frequente no Norte. ■

Um profissional de topo do sector da Engenharia e Construção ganha, em média, menos mil euros por mês do que a média nacional.

A utilização do pagamento de despesas e de ajudas de custo como forma fraudulenta de aumentar o salário base dos trabalhadores é mais frequente no Norte.

Quanto se recebe nas várias

Vendas e Marketing

Este é o sector onde estão os profissionais mais bem pagos, a par das actividades bancárias. Um director geral com mais de dez anos de experiência recebe em média 7.500 euros brutos por mês, enquanto um director de compras pode chegar aos 6.500 euros mensais, segundo o guia salarial da Hays. No ano passado, um dos sectores com mais movimentação de recursos humanos foi o das Bebidas, especialmente nas áreas comerciais, devido à forte concorrência do mercado.

Banca

Os níveis salariais são elevados neste sector. Um director de 'private banking' com cinco a dez anos de experiência ganha em média quase 6.500 euros brutos e um director financeiro recebe pouco menos - 5.700 euros. As perspectivas para 2008 são, apesar de tudo, positivas já que o sector deverá manter a tendência de expansão das agências na banca de retalho, embora com menor número de colaboradores em cada uma delas. Assim a procura deverá ser maior para os profissionais que já tenham um portfólio de clientes fidelizados.

Engenharia e Construção

As áreas comerciais dentro do sector da engenharia continuam a dominar os níveis salariais. Um director comercial do ramo automóvel com uma experiência entre os cinco e os dez anos ganha cerca de 6.500 euros brutos. E se as grandes obras de construção, como TGV e o aeroporto, avançarem as empresas deverão mesmo ter dificuldade em recrutar profissionais especializados, já que os



Kim Kyung-Hoon/Reuters

LISBOA
O salário mais elevado, em valores brutos, por mês

7.500
euros

PORTO
O salário mais alto, em valores brutos, por mês

6.357
euros

Dicas para conseguir um aumento no salário

ESFORÇO, EMPENHO e uma boa dose de sorte são as palavras-chave para um bom aumento e uma promoção.

Rita Saldanha da Gama
rgama@economicasps.com

Os estudos indicam que, cada vez mais, os salários dos funcionários não são decisivos na hora de fechar contratos. A maioria já privilegia a qualidade de vida, flexibilidade de horários e outros benefícios como carro, cartão de crédito ou seguro de saúde. Ainda assim, o que é depositado na conta ao fim do mês ainda conta, e muito.

1. QUAL A MELHOR FORMA DE PROGREDIR NA CARREIRA, MANTER-SE OU MUDAR DE EMPRESA COM FREQUÊNCIA?

Embora os estudos indiquem que um profissional ambicioso deva mudar de função, dentro da mesma empresa, a cada dois ou três anos, não há regras. Ainda assim, "cada vez que mudamos de empresa / sector, ganhamos novas competências e fortalecemos as que já temos", diz José Bancalheiro, director de Recursos Humanos do Banco Finantia.

2. O QUE FAZER PARA SER PROMOVIDO E AUMENTADO?

Preparação, esforço e dedicação são as palavras chave para uma promoção, que depende também das oportunidades que vão surgindo. Em termos mais práticos, para se ser promovido (de forma consistente e continuada) deve-se escolher um sector que esteja em expansão, e de preferência de que se goste, fazer uma preparação (formação, estágios, etc) continuada e adequada ao nível de maturidade (licenciatura, pós-graduações, MBA, Doutoramento, etc) e, acima de tudo, dar o máximo em cada projecto em que se entra. "Sorte existe quando na preparação se encontra a oportunidade", sublinha José Bancalheiro, especialista em Recursos Humanos.

3. COMO DEVE SER FEITA A AVALIAÇÃO?

Cada caso é um caso. E, embora não haja fórmulas mágicas, deve ter-se em conta os resultados apresentados e o talento, baseado no mérito passado e no restante no potencial de desenvolvimento futuro. Na Microsoft, por exemplo, para a avaliação é tida em conta o desempenho do colaborador, o valor que ele representa para a empresa e ainda o ratio de competitividade. Ou seja, o nível de salários das pessoas que desempenham a mesma função em outras empresas.

4. QUANDO SE DEVE APOSTAR NA FORMAÇÃO NO INÍCIO OU A MEIO DA CARREIRA?

Quando já se está a desempenhar funções de gestão, não vale a pena fazer um curso eminentemente técnico (salvo se for uma nova metodologia, por exemplo). O ideal é reforçar as competências técnicas após a licenciatura e mais tarde reforçar as competências de gestão e liderança (MBA). O passo seguinte é o doutoramento (PHD). Em todo o caso, não se deve fazer um MBA antes de se ter alguma experiência e de ter as competências técnicas consolidadas.

5. O MBA É IMPORTANTE?

Diga-se o que se disser, as empresas dão uma enorme importância a um MBA num Curriculum Vitae, especialmente quando esse curso beneficia da garantia dada por uma instituição de prestígio. "Um MBA numa universidade de referência assegura que o candidato ultrapassou um processo de selecção exigente e

rigoroso, comprova que ele passou por um período de forte pressão e uma enorme carga de trabalho, certifica a aprendizagem das mais modernas ferramentas de gestão, e garante a exposição a problemas e soluções internacionais, exigentes e diversas", adianta o especialista em Recursos Humanos.

6. O QUE É DECISIVO EM UMA ENTREVISTA DE EMPREGO?

Prepará-la bem. Isto implica ser honesto. Cuidar da apresentação, investigar a empresa e reflectir sobre as competências que se podem vir a destacar e possam ser valorizadas pelo empregador em determinada função. Uma boa imagem também ajuda.

7. QUAIS AS CARACTERÍSTICAS DO CANDIDATO IDEAL?

Não existe um candidato ideal. Depende da empresa, da função, da equipa, do negócio, etc. Para José Bancalheiro, "as 'soft skills' (iniciativa, criatividade, influência, resiliência, etc) são as mais importantes" para fazer face a um mundo empresarial em constante mudança. Para os cargos de topo, há ainda que ter ca-

Não há candidatos ideais nem fórmulas mágicas para uma boa avaliação. Ainda assim, a apresentação de resultados, aliada ao talento e empenho ajudam na hora de distribuir aumentos. As mudanças frequentes de cargo ou empresa também ajudam.

DESTAQUE
SALÁRIOS
EM
PORTUGAL

{DE}

■ ARRISCAR

Em quatro anos, as ofertas de trabalho com remunerações variáveis aumentaram

31,5%

■ MUDAR

Novas competências, novas funções, ou mesmo um novo emprego devem ser encarados com uma perspectiva positiva e de valorização das competências.

■ DIFERENÇA

Em pontos percentuais, a diferença entre os salários das funções de topo em Lisboa e no Porto é de

12
p.p.

profissões

melhores qualificados estão a trabalhar no estrangeiro.

Farmácia

■ O nível salarial varia entre cerca de 1.600 euros brutos por mês - para um delegado comercial de farmácia - e os cerca de 6.200 euros para gestor de unidade de negócio. Os sectores mais dinâmicos este ano serão os da área hospitalar, sobretudo no domínio da investigação. Nichos de mercado como as empresas de biotecnologia e as biofarmacêuticas deverão estar também particularmente activas.

Tecnologias da Informação

■ Embora seja dos sectores mais competitivos, em média não é dos que paga salários mais elevados. Um gestor de unidade de negócio de Business Solutions com mais de cinco anos de experiência recebe cerca de cinco mil euros por mês. No entanto, as perspectivas para este ano são de aumento da pressão salarial, à medida que os profissionais com experiência são cada vez mais requisitados.

Contabilidade e Finanças

■ É o sector onde os profissionais de topo são mais mal remunerados. Um director financeiro com mais de dez anos de experiência recebe em média um salário de cinco mil euros brutos, enquanto um director de auditoria não chega a ganhar quatro mil euros brutos por mês. Este ano, as melhores oportunidades estarão nas empresas de menor dimensão e nas 'start-ups', em vez das multinacionais. Nos departamentos financeiros das empresas do sector energético espera-se também algum dinamismo, com a entrada de novas empresas no país. **M.P.**

pacidade de adaptação à mudança, flexibilidade e "capacidade de liderança, impacto e influência, pensamento conceptual, orientação para resultados, orientação para o cliente externo e interno e capacidade de gestão de equipas", sublinha Luís Reis, Administrador Delegado do Hay Group, empresa global de consultoria de gestão.

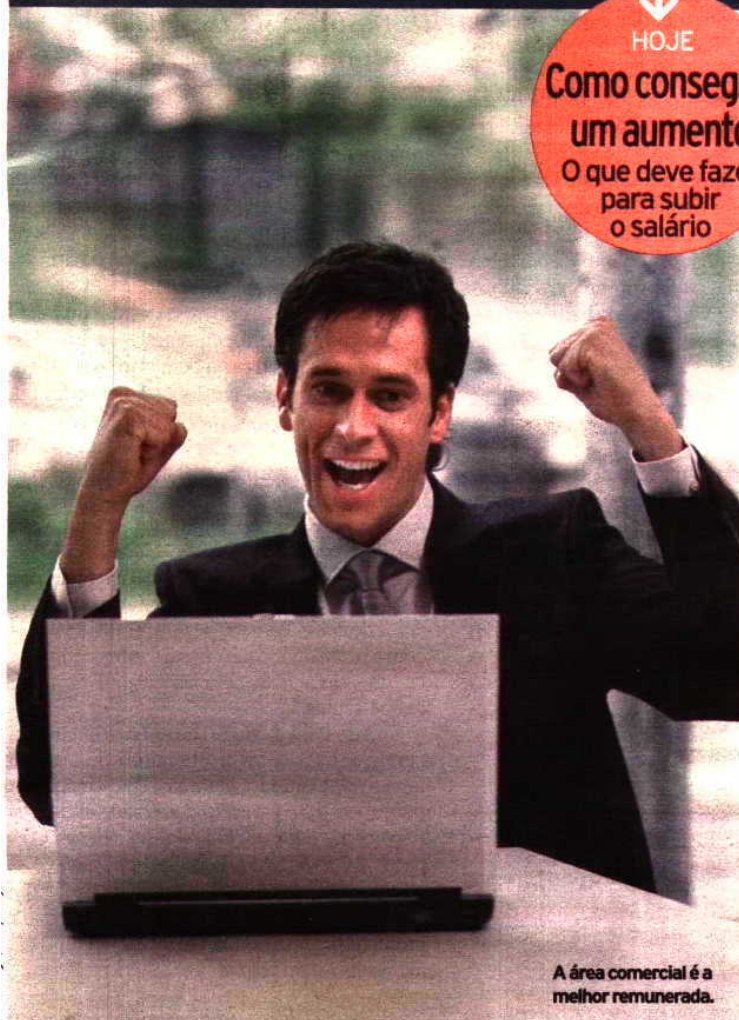
8. COMO ESTÁ O MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL?

"Está a melhorar, mas ainda existe um longo caminho a percorrer em termos de gestão profissional dos Activos Humanos", sublinha o gestor de Recursos Humanos do Banco Finantia. As empresas ainda estão muito focadas em resultados e pouco nas pessoas que para Bancalheiro continuam a ser vistas como um custo (que deve, por isso, ser minimizado) e não como "um investimento, que, quando bem liderado e potenciado, é a grande fonte de valor para a organização" ■

AVALIAÇÃO DO MERCADO DE TRABALHO

Conheça as profissões onde se ganha mais dinheiro

OS GESTORES DE RECURSOS HUMANOS EXPLICAM TAMBÉM O QUE É MAIS VALORIZADO. P16 a 19



HOJE

Como conseguir um aumento**O que deve fazer para subir o salário**

A área comercial é a melhor remunerada.