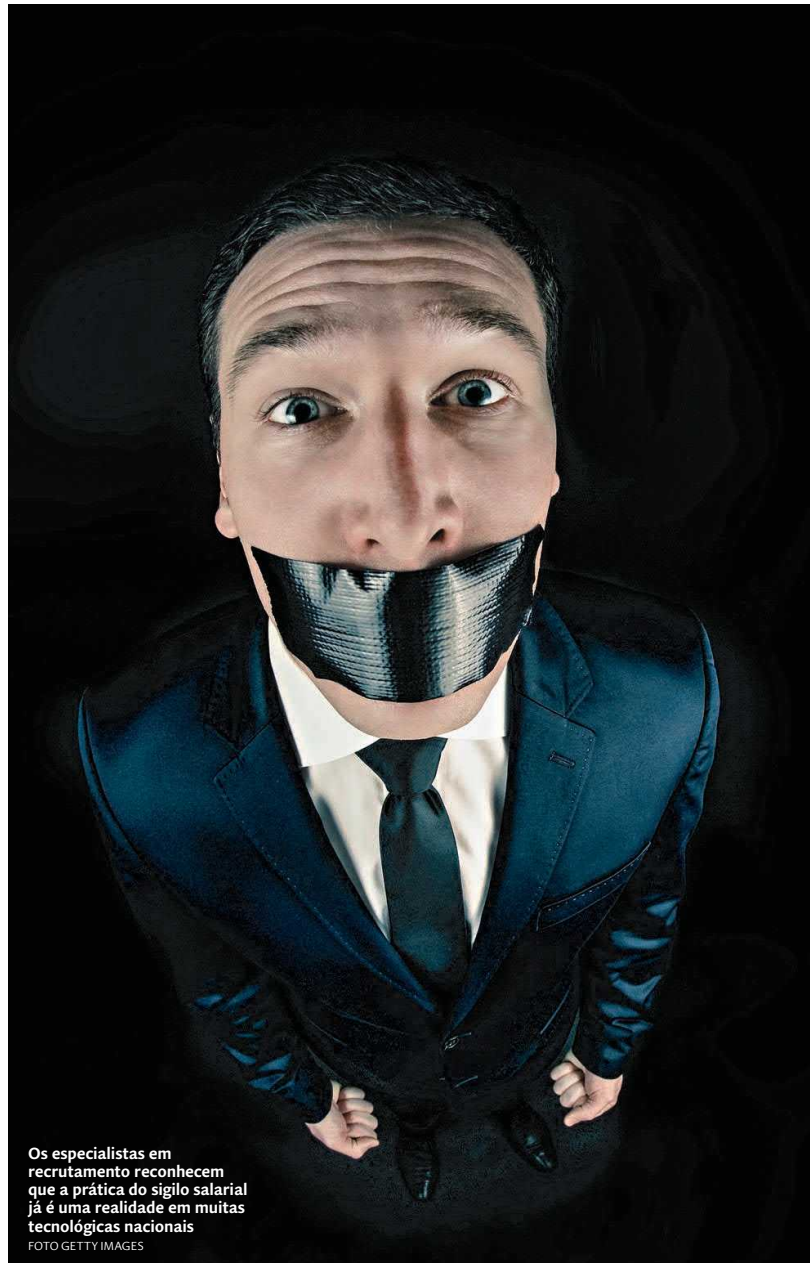




Remuneração Tecnológicas estão a impor recomendações de sigilo salarial aos trabalhadores. Especialistas alertam para riscos de aumento das desigualdades e de cartelização de salários no sector

Nas tecnológicas o salário é tabu. Trabalhadores saem lesados



Os especialistas em recrutamento reconhecem que a prática do sigilo salarial já é uma realidade em muitas tecnológicas nacionais

FOTO GETTY IMAGES

Textos CÁTIA MATEUS

José, nome fictício, é engenheiro de formação e soma mais de duas décadas de carreira no sector das Tecnologias de Informação (TI). No currículo tem inscritas algumas das principais tecnológicas a operar no mercado nacional e vários projetos internacionais. Mudou muitas vezes de emprego. Negociar condições salariais é coisa a que está habituado, mas nos últimos anos foi confrontado com uma nova prática, o dever do sigilo salarial. Quando abraçou o seu último desafio, na Microsoft, foi informado de que a política da empresa era de “total discrição em relação à remuneração e benefícios”. José não deve partilhar com colegas nem com profissionais de empresas concorrentes quanto ganha, nem os benefícios que a empresa lhe concede. E esta não foi a primeira vez que foi confrontado com uma orientação destas, ainda que informal. Na Novabase, garante, “havia uma recomendação idêntica”. Foi também na Novabase que Ricardo, nome fictício, foi informado sobre o dever de sigilo salarial. “Tinha pouca experiência, era o meu segundo emprego. Disseram-me que a empresa desaconselhava conversas sobre salários com colegas, porque as condições não eram iguais para todos”, recorda, reconhecendo que “na altura, por inexperiência, pareceu-me normal e confesso que só mais tarde percebi o potencial impacto disto”.

Tal como José, Ricardo já mudou várias vezes de emprego. É regularmente aliciado com novas propostas de trabalho e em todos os processos de recrutamento foi confrontado com o mesmo problema: a dificuldade em apresentar uma proposta de valor competitiva face a outros candidatos. Porquê? Porque em regra não sabe quanto eles ganham. “É muito difícil sabermos as práticas salariais do sector e isso limita-nos quer na apresentação de uma proposta de valor quer na decisão consciente sobre se estamos ou não a aceitar condições justas face ao nosso valor de mercado”.

Tiago, que também recusa ser identificado pelo seu verdadeiro nome, corrobora. Em quatro empresas que soma no currículo, três delas no estrangeiro, foi três vezes confrontado com “recomendações de sigilo salarial”, a última das quais na Altran. E o engenheiro informático destaca ainda um aspeto curioso: “Nos últimos dois meses fui contactado com quatro propostas de emprego por empresas distintas. Particpei nos quatro processos de seleção e, curiosamente, a proposta salarial que me fizeram foi exatamente igual nas quatro empresas”.

Os riscos da confidencialidade

Casos como os de José, Ricardo e Tiago — que por trabalharem em grandes empresas tecnológicas aceitaram falar ao Expresso apenas sob a condição de anonimato — não são únicos no panorama empresarial e têm vindo a fazer soar alarmes entre juristas e economistas do trabalho. Por que razão é que esta questão do sigilo salarial preocupa tanto os especialistas, independentemente do sector? Porque a ausência de transparência salarial cria assimetrias no poder de negociação entre empregadores e profissionais (com prejuízo dos últimos), amplia as desigualdades salariais e a discriminação de género no mercado laboral e, em última análise, pode até pressionar em baixa as remunerações, ou traduzir-se numa uniformização salarial que viola as regras da concorrência, sustentam especialistas como Cynthia Estlund, docente da Faculdade de Direito da Universidade de Nova Iorque, e o economista do trabalho e docente da Universidade da Califórnia, em Berkeley, David Card, nos seus estudos (ver texto ao lado).

E o problema não é apenas nacional. Uma pesquisa recente da plataforma americana Blind, que possibilita aos utilizadores a comparação salarial entre pares, diz que o fenómeno é emergente e que nos últimos anos se

tem vindo a generalizar nas empresas tecnológicas, onde o talento é escasso e a concorrência entre empresas é feroz. Uma pesquisa conduzida pela equipa de estudos da plataforma, junto de 5200 utilizadores a nível global, concluiu que em 2018, 60% dos profissionais tinham nos seus contratos cláusulas de confidencialidade salarial ou eram recomendados pelas chefias a manter em segredo o salário. Orientações válidas tanto entre colegas como com membros de firmas concorrentes. Entre as empresas identificadas como adeptas desta política estão grandes tecnológicas multinacionais, algumas com subsidiárias em Portugal, como a Microsoft ou a Cisco, entre outras (ver infografia).

Em Portugal, os especialistas em recrutamento reconhecem que a orientação informal — não redigida contratualmente — é uma prática corrente entre as empresas tecnológicas, justificada sobretudo pela “grande procura de profissionais nesta área que deixa as empresas com uma grande dificuldade em repor recursos que estão a perder para o mercado e também pela grande pressão salarial e margens cada vez mais curtas no sector”, explica Victor Pessanha, diretor da consultora Hays Portugal.

O sócio da empresa de *executive search* Stanton Chase, Carlos Sezões, reconhece também que “as diretrizes de sigilo em matéria de compensações são frequentes em empresas tecnológicas” e admite que um dos objetivos é “impedir a concorrência mais direta de saber as suas condições remuneratórias e de utilizar essa informação como vantagem competitiva”. Porém, recusa que, no país, as orientações em vigor, maioritariamente informais, sejam suficientes para desvirtuar as regras do mercado. “Para ter impacto no equilíbrio do mercado, esta prática teria de ser generalizada e pelos dados de que disponho será ainda minoritária”, explica.

É ou não legal?

O consenso em torno desta matéria não é fácil. Se para a presidente da Abreu Advogados, a advogada Carmo Sousa Machado, acordos desta natureza podem inscrever-se no âmbito da liberdade contratual, ao abrigo do Princípio da Autonomia das Partes, para o advogado e especialista em Direito do Trabalho, António Garcia Pereira, minoritária ou não, redigida contratualmente ou sob a forma de uma orientação verbal, “qualquer orientação desta natureza é ilícita, ilegal e inconstitucional”.

O advogado defende que, na prática, ao condicionar os profissionais na divulgação da sua remuneração, “as empresas estão a violar o princípio constitucional de que para igual trabalho, igual salário”. E acrescenta: “Na maioria dos casos em que estas orientações são informais, se algum trabalhador rompe o acordo, a resposta da empresa vem sob a forma de assédio moral que é difícil de provar”. Numa coisa ambos estão de acordo, este tipo de orientações pode ter impacto na regulação de salários no sector “e até conduzir a um fenómeno de cartelização de salários que é ilegal”, ressalva Garcia Pereira.

Além da Novabase, da Microsoft e da Altran, as tecnológicas visadas pelos profissionais ouvidos, o Expresso contactou um conjunto de 12 empresas deste sector. Só quatro — entre elas duas das visadas — aceitaram pronunciar-se sobre o tema. A Novabase negou a existência de qualquer orientação, formal ou informal, de sigilo salarial em vigor, com Ricardo Nunes, líder de Pessoas e Organização da empresa, a destacar a importância do “espírito de transparência e partilha” enquanto princípio fundador da empresa.

Já a Altran esclareceu, através do diretor de Recursos Humanos, Ricardo Machado, que se baseia “numa política salarial coerente com as *skills*, senioridade e sobretudo mérito e responsabilidade de cada colaborador”. O gestor defende que “a imposição de regras e normas deve ser evitada”, mas reconhece que “o mercado atual pode criar tensões nas empresas para reagir a situações críticas de contratação e retenção de trabalhadores”. Contudo, admite que “é solicitada



Mobilidade sobe salários, mas pode estar ameaçada

Falta de transparência salarial limita trabalhadores na decisão de mudar de emprego e prejudica-os na remuneração, defendem os especialistas

Não é à toa que o velho ditado “o segredo é a alma do negócio” se tornou popular. Mas no que toca a remunerações ele serve sobretudo os empregadores, não os profissionais. Trabalhadores mais informados são, invariavelmente, trabalhadores com maior poder negocial e quando o objetivo é discutir salários e condições contratuais, isso é tudo. É por essa razão que juristas, investigadores e economistas do trabalho defendem que a transparência — que tem o potencial de diminuir ou aumentar as disparidades salariais entre trabalhadores semelhantes — deve ser uma obrigação das empresas, mais do que uma opção.

Entre outubro de 2018 e abril de 2019, os trabalhadores que mudaram de emprego viram o seu salário aumentar, em média, 8,5%, enquanto os que se mantiveram na mesma empresa não foram além dos 2,9%. Os dados constam do relatório do Gabinete de Estatística e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, sobre os 45 anos do salário mínimo nacional e mostram que a mobilidade entre empresas

garante, em regra, acréscimos salariais mais expressivos do que os decorrentes da atualização anual das tabelas salariais.

Mas os números dão também amplitude à teoria do advogado António Garcia Pereira quando, ironizando, refere que “as empresas têm todo o interesse em não divulgar as remunerações dos seus trabalhadores”. E explica porquê: “Para contornar eventuais situações de insatisfação, mas também para travar a sua mobilidade e, com ela, uma valorização salarial que acabará por influenciar os salários de todo um sector”. O que leva o advogado a defender que a omissão de informação salarial constitui uma ameaça para os trabalhadores.

Um caminho para a desigualdade?

Em 2012, o economista do trabalho e professor da Universidade da Califórnia, Berkeley, David Card, já tinha chamado a atenção para esta questão num artigo

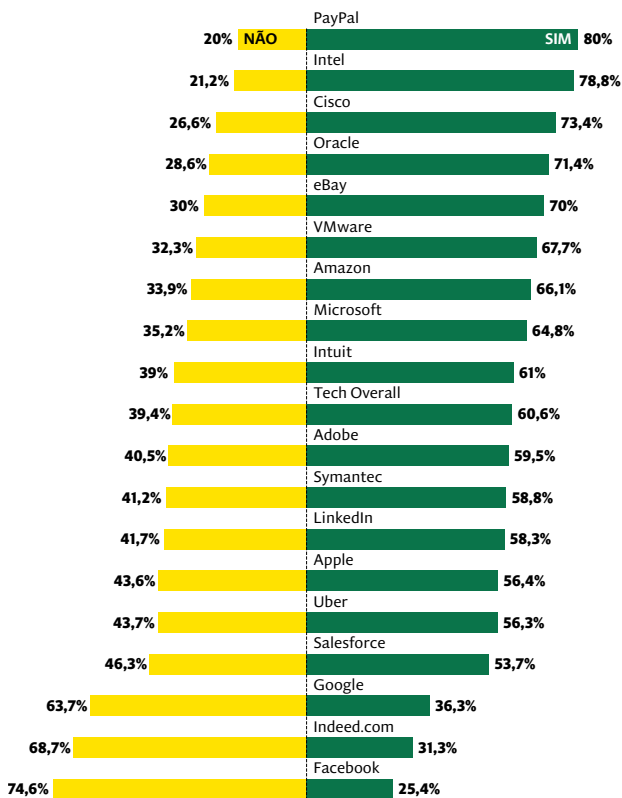
No último ano, os trabalhadores que mudaram de emprego registaram aumentos salariais de 8,5%

publicado em parceria com outros académicos — “Inequality at Work: The effect of peer salaries on job satisfaction” (Desigualdade no Emprego: o efeito da comparação salarial na satisfação laboral) —, onde defendia que a ausência de uma política de transparência salarial nas empresas conduziria, a médio/longo prazo, a alterações na distribuição salarial.

Reconhecendo que “os empregadores têm fortes incentivos para a imposição de cláusulas de sigilo salarial às suas equipas”, o economista estabeleceu uma relação entre a omissão de informação salarial e uma menor taxa de rotação na empresa, mas também uma maior insatisfação laboral com impactos inevitáveis na produtividade.

Outros investigadores, como Cynthia Estlund, atribuem à transparência salarial o poder de eliminar as desigualdades, referindo que o conhecimento, por parte dos trabalhadores, da remuneração e benefícios dos seus pares, aumenta o seu poder negocial e é uma das ferramentas mais eficazes no combate à discriminação no emprego. A ausência ou acesso desigual a esta informação, recorda a investigadora, não só limita a mobilidade dos trabalhadores e a sua valorização salarial, como abre caminho à desigualdade salarial entre trabalhadores igualmente produtivos.

TRABALHADORES ABRANGIDOS POR SIGILO SALARIAL



FONTE: BLIND

aos trabalhadores discrição apenas sobre o tema dos salários, visto que os demais benefícios são transversais e públicos para todos os trabalhadores”. Mas acrescenta que “pensar que hoje é possível limitar a partilha de informação é uma falsa questão. Podemos condicionar, mas assumimos que uma política salarial justa

é a melhor forma de gerir um tema delicado”.

O Expresso procurou também ouvir a Microsoft, que recusou comentar o tema, e o Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações (SITIC) de quem, apesar dos sucessivos contactos, não obteve resposta.

cmateus@expresso.imprensa.pt



BASF
We create chemistry

A
THE ADECCO GROUP

OPINIÃO

Mais liquidez não
FRANCISCO LOUÇA E5

Camionistas com monopólio
RICARDO REIS E5

Há alternativa de mercado às parcerias público-privadas?
NUNO GIL E29

PESSOAS

Bruno Agostinho
é o novo diretor executivo da PRIMAVERA Lisboa
E28

Dicas Como tirar partido de uma rejeição de emprego
E28

Livros Escolares são na Staples

Compra exclusiva em livrosescolares.staples.pt

10% de desconto na compra de livros

PORTES GRÁTIS

Até 29 de setembro. Consulte condições.

STAPLES

ECONOMIA IMOBILIÁRIO & EMPREGO

Expresso 2440
3 de agosto de 2019
www.expresso.pt

Banca sob pressão

Os resultados do primeiro semestre deste ano mostram que os bancos estão pressionados pela margem financeira, o "coração" do negócio bancário que representa a diferença entre o que os bancos recebem em créditos e pagam em depósitos. Os banqueiros temem o efeito que a nova postura do Banco Central Europeu, com ameaça de descidas nas taxas de juro na zona

euro, tenha na sua atividade. As alternativas para a obtenção de rendimentos são limitadas: os bancos dizem que não há muito por onde subir as comissões (e o PS já ameaçou que, se estiver no novo Governo, vai olhar para este indicador), e os resultados com a venda de dívida pública não são eternos nem recorrentes. É preciso voltar a apertar ainda mais nos custos, onde as

instituições financeiras já atuaram nos últimos anos. Os planos estratégicos definidos recentemente, como no BPI e Santander, podem ter de ser revistos para que as metas se tornem exequíveis. Para já, os bancos mantêm-se em terreno positivo e os de maior dimensão conseguiram aumentar os lucros. O Novo Banco é a exceção. Continua a apresentar prejuízos. E10

CP faz 26% das receitas de empresa do novo presidente

Nuno Freitas tem 7% da Nomad Tech, empresa que deverá faturar €1.2 milhões à CP em 2019

A CP é um dos três maiores clientes da Nomad Tech, empresa tecnológica de que o novo presidente da companhia é acionista e da qual era diretor até assumir cargo. O Governo diz que não há conflito de interesses. Mas a questão está a levantar dúvidas éticas. E15

Daniel Bessa

COMÉDIA DOS ENGANOS

Verão, este ano, em Portugal tem sido tempo de comédia. "Comédia dos Enganos", na formulação eternizada por William Shakespeare. Começou com as golas, que ainda hoje não se sabe para que servem. É até cômico, sem deixar de ser triste, assistir ao espetáculo de quem se deixou filmar a enfiá-las no pescoço — depois de distribuídas por umas das entidades mais enigmáticas da nossa ordem institucional, a Autoridade Nacional de Proteção Civil. Interessante é o facto de terem sido vendidas ao dobro do preço, e em benefício de quem, mas isso não pareceu interessar a

Como nas minhocas, quando escavam, o que começou com uma gola acabou com uma lei

muita gente. Quando um taxista apanha um passageiro incauto no aeroporto de Lisboa, e lhe cobra o dobro do preço, é para ele. Mas se o mesmo passageiro incauto lhe foi servido por um agente, o mesmo dobro do preço esvai-se em comissões. Em benefício de quem? Mistério...

Como nas minhocas, quando escavam, o que começou com uma gola acabou com uma lei. Uma lei aprovada pela Assembleia da República em 1993, que nunca ninguém cumpriu, porque não é para cumprir. Acabamos de saber, por um membro do Governo, que a sua interpretação literal é absurda, já depois de o primeiro-ministro ter pedido à Procuradoria-Geral da República para a interpretar.

Quando entrei na "política executiva" logo me ensinaram que uma forma de travar o cumprimento de uma lei (no caso, a que fixava um prazo para que a abertura de uma loja de uma cadeia de distribuição se visse tacitamente aprovada) era fazer uma pergunta. Serve para quê, uma lei que não é para cumprir? Para nos enganar...

Leilão solar vai redesenhar o mercado elétrico

O mais competitivo leilão já realizado em Portugal fixou um novo mínimo mundial no preço da energia solar e vai levar à entrada de novos atores, dispostos a pagar caro por um lugar no sector energético português. E11

NO FUTURO VAMOS TODOS SER PRECÁRIOS?

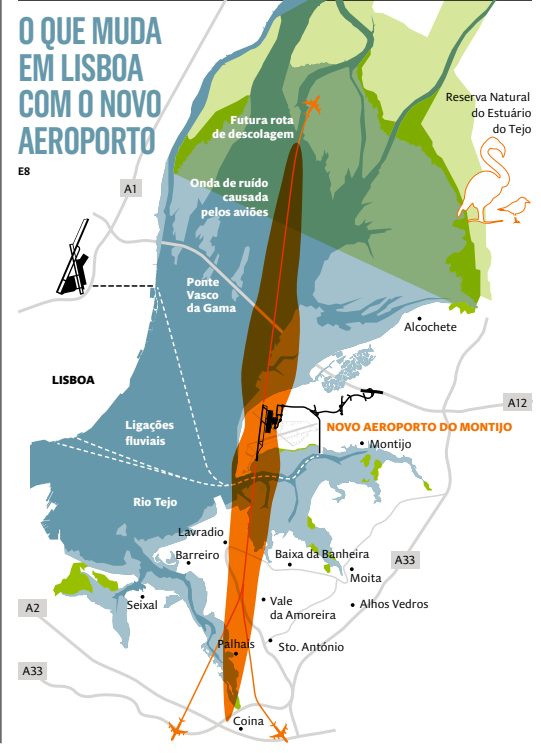
A flexibilidade laboral vai marcar as próximas décadas. Especialistas temem retrocessos na proteção dos trabalhadores e defendem a criação de direitos mínimos universais E16

Tecnológicas travam divulgação de salários

Trabalhadores são impedidos de divulgar a remuneração a colegas ou empresas concorrentes. A generalização da norma abre caminho à cartelização de salários no sector, admitem os especialistas E24

Universidade do Minho está a ser investigada por fraude E12

Caixas do Crédito Agrícola obrigadas a juntar-se E6



Quando o seu mundo precisa de mais, diga Mundo 1|2|3.

O Mundo 1|2|3 é uma solução multiproducto com admissão sujeita à aprovação do Banco.

Santander