



ESTUDO
EXCLUSIVO:



Estudo IIRH Quanto ganham os profissionais de RH

Com a retoma da economia, os portugueses estão a ganhar mais? E os profissionais de recursos humanos que vencimento auferem? Estarão satisfeitos com a sua remuneração?



IIRH – Instituto de Informação em Recursos Humanos, em parceria com a RHmagazine e o InfoRH, desenvolveu um estudo exclusivo acerca

das remunerações no setor dos RH, com o objetivo de aferir o grau de satisfação dos profissionais da área em relação ao pacote salarial auferido. A apresentação dos seus resultados é antecedida, no entanto, por um enquadramento cujos números justificam a sua posição.

Portugal e a sua economia estão em recuperação – diz-nos o primeiro-ministro e o

ministro da Economia. A taxa de desemprego tem vindo a descer, a população empregada tem aumentado e os salários também. O Instituto Nacional de Estatística (INE) revelou, no dia 8 de agosto, através dos resultados do inquérito ao emprego relativo ao segundo trimestre de 2018, que, no referido período, havia, no território nacional, mais 10,2 mil pessoas empregadas por conta de outrem a receberem três mil euros líquidos ou mais, comparativamente com igual período do ano passado.

Entre abril e junho deste ano, recebiam três mil euros ou mais 39,8 mil pessoas. No segundo trimestre do ano passado havia

29,6 mil indivíduos a auferirem o referido valor, o que representa uma melhoria de 34,5%. No escalão salarial dos 1800 a menos de 2500 euros, encontravam-se, em 2018, 141,9 mil pessoas e 119,3 mil em 2017, ou seja, mais 19%. E o número de pessoas empregadas por conta de outrem a receberem menos de 600 euros diminuiu. No segundo trimestre de 2018, havia menos 162 mil indivíduos empregados, cujo salário era inferior a 600 euros.

O salário médio português situava-se, à data do inquérito ao emprego, nos 887 euros líquidos mensais. No segundo trimestre de 2017, o rendimento médio mensal líquido era de 851 euros, representando, assim, um aumento de 4%. Entre abril e junho, em Portugal, havia quatro milhões de trabalhadores por conta de outrem e cerca de metade auferia entre 600 a 1200 euros.

Os 165,6 mil líderes que compunham o grupo profissional dos representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, dirigentes, diretores e gestores executivos auferiam um salário médio líquido de 1629 euros, no segundo trimestre de 2018. No ano anterior, o rendimento líquido destes profissionais era de 1571 euros. Já os 500 mil técnicos e profissionais de nível intermédio auferiam, entre abril e junho deste ano, um vencimento médio líquido de 981 euros – em 2017 recebiam 968 euros –, e as cerca de 360 mil pessoas que integravam a classe do pessoal administrativo auferiam um salário de 746 euros. Há um ano, recebiam 735 euros.

E OS PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS?

Ao estudo desenvolvido pelo IIRH, acerca das remunerações no setor dos recursos humanos, responderam mais de 300 pro-

fissionais que indicaram o valor do seu rendimento bruto anual, os benefícios extrassalariais recebidos e o seu grau de satisfação em relação ao pacote salarial que auferem. De acordo com os dados obtidos, 11% dos profissionais participantes auferem um rendimento bruto anual superior a 45 mil euros, 7% recebem um vencimento bruto anual superior a 35 mil euros e inferior a 45 mil, 14% dos participantes auferem um rendimento anual superior a 25 mil euros e inferior a 35 mil, 29% recebem, atualmente, por ano, um vencimento bruto superior a 15 mil euros e inferior a 25 mil, 29% recebem um vencimento superior a dez mil euros e inferior a 15 mil e 10% auferem um vencimento anual inferior a dez mil euros.

E a julgar pelas respostas dos profissionais ao inquérito elaborado pelo IIRH, cerca de metade dos inquiridos está agradado com a sua remuneração. Houve 14% dos profissionais que confessaram estar muito satisfeitos com o valor da sua remuneração e 37% revelaram estar satisfeitos. Os restantes 49% responderam estar pouco satisfeitos com o valor do seu salário bruto anual.

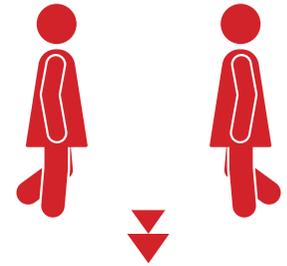
Segundo os resultados do estudo do IIRH, o subsídio de refeição é o benefício flexível mais adotado pelas empresas – indicado por 89% dos participantes –, para complementarem o salário dos profissionais. Adicionalmente ao vencimento base, 64% dos profissionais recebem seguro de saúde, 40% o “plafond” para comunicações, 22% seguro de vida, ajuda de custos com o transporte, estacionamento gratuito, plano de reforma, seguro de acidentes pessoais, dias de férias extra, o dia do aniversário, descontos em produtos, prémios de produtividade, alojamento gratuito e desconto no alojamento



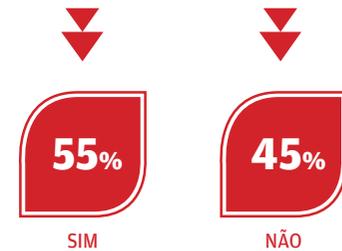
e nas refeições extensivas a familiares, presente no aniversário e no Natal para os filhos, cheque-escola, o pagamento das despesas de representação, horário semanal de 37h30, café e água gratuitos, 12% dos participantes no estudo recebem uma viatura e 3% a mensalidade do ginásio.

Mas, como diz o velho ditado, o dinheiro não é tudo e os benefícios extrassalariais também parecem não ser suficientes à permanência dos profissionais nas empresas, já que mais de metade (55%) pensa mudar de empresa no próximo ano.

A vantagem competitiva das empresas concentra-se hoje, e é consensual, nas pessoas que as constituem. Para atrair e reterem os melhores os melhores talentos e aumentarem o “engagement” dos seus colaboradores, as organizações devem determinar a sua proposta de valor e construir o pacote salarial dos seus profissio-



E o profissional de RH pensa mudar de empresa no próximo ano?



nais de acordo com a sua individualidade. O bem-estar laboral e a “employee value proposition” assumem uma extrema importância na entrada e retenção dos colaboradores nas empresas, paralelamente ao salário que auferem. ●



Vencimento bruto anual



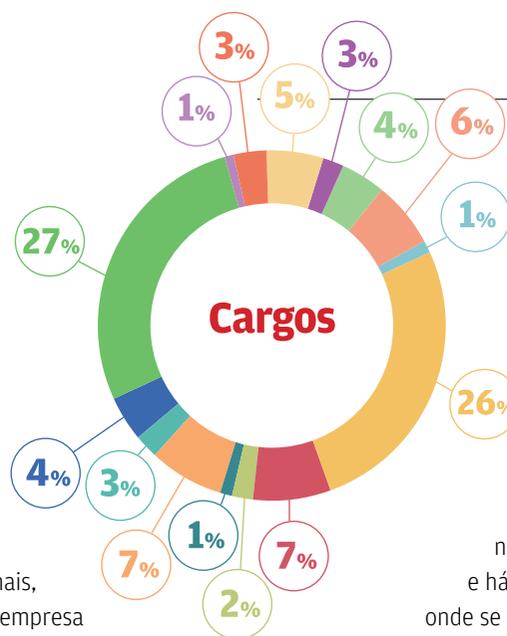
Sobre o estudo

Participaram no estudo 347 profissionais

que, entre os meses de julho e agosto de 2018, pelo IIRH, alocado numa plataforma “on-line”. literárias, 39% são licenciados, 32% são um MBA e os restantes 3% apresentam o 12.º

Já em relação à sua experiência profissional, 30% RH há mais de dez anos, 23% ocupam um cargo mais, e há menos de três, 21% há cinco anos, ou mais, há menos de cinco e 7% há menos de um ano. Na empresa exercem um cargo na função RH há menos de um ano, 32% há um e há menos de dez, 10% há três anos, ou mais, e há menos de cinco e 11% há mais de dez anos.

Os participantes são responsáveis ou diretores de recursos humanos (27%), assistentes ou técnicos de RH (26%), HR “business Partners” (7%), consultores (7%), assistentes ou técnicos de recrutamento (6%), assistentes ou técnicos de formação e desenvolvimento (5%), assistentes ou técnicos administrativos (4%), são responsáveis ou diretores de recrutamento (4%), responsáveis ou diretores de formação e desenvolvimento (3%), assistentes ou técnicos de remuneração (3%), assistentes ou técnicos de sistemas de informação RH (2%), assistentes ou técnicos de comunicação interna (1%), analistas de RH (1%), diretores-gerais (1%) e outros (3%). Dos profissionais que responderam ao inquérito, 25% indicaram que exercem a sua atividade em empresas que têm entre 250 e 750 colaboradores, 23% em organizações com menos de 100 funcionários, 22% trabalham em empresas que empregam entre 100 e 250 colaboradores, 14% em organizações que apresentam entre 750 e dois mil colaboradores, 8% trabalham em empresas que têm entre dois mil e cinco mil empregados e 8% em empresas com mais de cinco mil colaboradores. As organizações onde os participantes no estudo desenvolvem a sua atividade profissional operam no setor das telecomunicações, das tecnologias de informação, consultoria, engenharia, comunicação (44%), no setor do comércio por grosso e a retalho (13%), das indústrias transformadoras (13%), no setor das atividades financeiras e de seguros (10%), alojamento e restauração (7%), setor da saúde e apoio social (5%), transporte e armazenagem (4%), no setor da educação (3%) e no abastecimento de eletricidade, gás e água (1%).



- 78% são homens e 22% são mulheres - responderam ao inquérito desenvolvido No que diz respeito às suas habilitações mestres, 23% são pós-graduados, 3% detêm ano de escolaridade.

dos participantes exercem um cargo na função no setor dos recursos humanos há um ano, ou e há menos de dez, 19% há três anos, ou mais, e onde se encontram atualmente, 35% dos profissionais ano, ou mais, e há menos de três, 12% há cinco anos, ou mais,

PACOTE SALARIAL: É OU NÃO O IDEAL?

A RHmagazine perguntou a quatro profissionais de recursos humanos, com diferentes idades, se o pacote salarial que auferem corresponde às suas expectativas e necessidades. Conheça as suas respostas.

SEM IDENTIFICAÇÃO

- **Dimensão da empresa onde desenvolve a sua atividade profissional:** cerca de 200 pessoas.
- **Cargo que ocupa na empresa:** diretor de recursos humanos de um instituto universitário a tempo parcial e consultor.
- **Funções:** responsabilidades a todo o nível do sistema de gestão de pessoas, no quadro técnico.
- **Experiência profissional:** cerca de 33 anos, a maioria dos quais em consultoria de gestão de pessoas, nas suas diversas componentes. Durante cerca de nove anos assumi responsabilidades de direção de recursos humanos.

Recebe, adicionalmente ao vencimento mensal, benefícios extra salariais?
Não, neste momento não existem outros benefícios extrassalariais.

Considerando a fase em que se encontra, a sua formação, experiência profissional e a responsabilidade que assume na empresa, o pacote salarial que auferir corresponde às suas expectativas e necessidades?

Caso não existisse uma disponibilidade para poder desenvolver responsabilidades de consultoria, de forma alguma as minhas expectativas e necessidades estariam a ser cumpridas. Não considero o valor justo em termos de remuneração base. Quer ao nível de responsabilidades, como de experiências e competências adquiridas, a remuneração não é minimamente compatível. É por isso que a função não é desenvolvida a tempo integral.

Que pacote salarial considera ideal?

Um DRH deverá ter um vencimento base, acrescido de prémio em função de objetivos superados, pois existem KPI's suficientes para contabilizar. Além disso, existem outros benefícios a considerar, como sejam o subsídio de refeição, seguro de saúde e estacionamento.

Que perspetivas profissionais tem para o futuro?

As minhas perspetivas passam por colocar todas as competências adquiridas e a experiência alcançada ao serviço das organizações em Portugal ou em outros países.





PATRÍCIA

• **Dimensão da empresa onde desenvolve a sua atividade profissional:** mais de dez mil pessoas.

• **Cargo que ocupa na empresa:** recruiting specialist.

Funções: gestão de base de dados interna e do cliente, triagem curricular, "sourcing" de CV's, validação em entrevista, apresentação de propostas e envio para cliente.

• **Experiência profissional:** dois anos.

Recebe, adicionalmente ao vencimento mensal, benefícios extra salariais?

Seguro de saúde, despesas de deslocação, nutricionista, psicólogo e acordos com ginásios.

Considerando a fase em que se encontra, a sua formação, experiência profissional e a responsabilidade que assume na empresa, o pacote salarial que auferir corresponde às suas expectativas e necessidades?

Sim.

Que perspetivas de futuro considera que lhe estão reservadas?

Gerir uma equipa que atua no âmbito de Recursos Humanos numa empresa consideravelmente grande, onde possa ter alguma influência junto das áreas de negócio.

DANIEL BARATA

• **Dimensão da empresa onde desenvolve a sua atividade profissional:** empresa interna pertencente a um grupo que tem, em Portugal, cerca de 400 trabalhadores.

• **Cargo que ocupa na empresa:** técnico de recursos humanos.

• **Funções:** processamento salarial, gestão administrativa de seguros e benefícios, gestão contratual e trabalho temporário, interlocutor na áreas de SHST com as entidades externas, "reports" com entidades oficiais (Segurança Social, Finanças, ACT), controlo de absentismo.

• **Experiência profissional:** cerca de 11 anos.

Recebe, adicionalmente, benefícios extra salariais?

Seguro de saúde e um fundo de pensões.

Considerando a fase em que se encontra, a sua formação, experiência profissional e a responsabilidade que assume na empresa, o pacote salarial que auferir corresponde às suas expectativas e necessidades?

Considero que, com base nos anos de

experiência, ao cargo que ocupo e à sua responsabilidade, deveria estar a auferir um valor mensal superior.

Que pacote salarial considera ideal?

Penso que uma componente salarial variável seria bastante interessante, porque, embora não seja a única componente que pode motivar, seria mais um objetivo que aumentaria o comprometimento com os resultados e com a "performance".

Que perspetivas profissionais tem para o futuro?

Espero conseguir continuar a evoluir para funções hierarquicamente superiores, de maior responsabilidade e complexidade e a abraçar novos desafios.



SEM IDENTIFICAÇÃO

• **Dimensão da empresa onde desenvolve a sua atividade profissional:** 400 pessoas.

• **Cargo que ocupa na empresa:** coordenador de RH.

• **Funções:** "payroll", mapas e entradas/saídas para a Segurança Social e Fundos, mapas de seguros, controlo de ausências e férias, manutenção de base de dados de pessoal, mapas para empresas de delegações no estrangeiro, elaboração do relatório único, reporte à administração com todos os relatórios necessários.

• **Experiência profissional:** 17 anos.

Recebe, adicionalmente ao vencimento mensal, benefícios extra salariais?

Não, apenas o vencimento base mensal.

Considerando a fase em que se encontra, a sua formação, experiência profissional e a responsabilidade que assume na empresa, o pacote salarial que auferir corresponde às suas

expectativas e necessidades?
Não.

Que pacote salarial considera ideal?

Além do vencimento mensal, um complemento pela responsabilidade assumida, uma vez que as funções exercidas são exclusivamente realizadas por mim.

Que perspetivas profissionais tem para o futuro?

Assumir um papel mais decisivo, com autonomia na tomada de decisões e que permita fazer diferença e trazer valor para a empresa

