

MODELO DE ACTUALIZAÇÃO SALARIAL VINCULADO AOS RESULTADOS OPERACIONAIS DA EMPRESA

Um dos relevantes compromissos da Comissão Executiva para a negociação do ACT 2026 prende-se com o princípio por nós várias vezes proposto, **que parte da actualização salarial deverá estar directamente ligada aos resultados operacionais da empresa.**

“Assim a COMEX aceita que em 2026 seja alocado à negociação salarial com efeitos a 1 de Janeiro de 2026, a verba correspondente a 5% da evolução (se positiva) do indicador EBITDA-CAPEX dos últimos 4 trimestres conhecidos, que normalmente a empresa disponibiliza ao mercado e aos órgãos de comunicação social, em comparação com os 4 trimestres anteriores”.

Para que tal modelo de actualização salarial funcione bem, a **Transparência e Comunicação** da empresa sobre a evolução dos resultados são essenciais.

Os trabalhadores precisam de perceber sem dúvidas como a actualização salarial é definida e com que objectivos irá ser adoptada. **Tal potencia o brio laboral e gera confiança no trabalhador.**

Saber que parte do seu salário **depende directamente** dos resultados operacionais da empresa, onde uma parte deles lhe está destinada, é fortemente motivador.

Explicar a conexão entre resultados e salários é essencial para que os trabalhadores percebam que o crescimento da empresa gera impacto directo na actualização dos salários.

Como serão feitos os cálculos? Será uma percentagem fixa para todos? Uma distribuição diferenciada de acordo com os salários auferidos?

Seria interessante por exemplo a criação dum FUNDO DE VALORIZAÇÃO SALARIAL com informação continuada do seu crescimento para actualização salarial.

Por exemplo na Dinamarca uma empresa de telecomunicações com cerca de 10000 trabalhadores passou a utilizar este método de actualização salarial, **destinando 25% do crescimento dos lucros operacionais** para reajustes salariais e prémios de desempenho.

Assim:

Ajustou globalmente a actualização de 4% para todos os trabalhadores, premiou o desempenho com valores adicionais de 3% a 8% e ainda recompensou o tempo de empresa no valor de 2%.

Com tal iniciativa a empresa em causa conseguiu:

- Redução de saídas (turnover), que caíram de 18% para 9% num ano.
- As reclamações baixaram na ordem dos 25% e os índices de satisfação dos clientes aumentaram.
- Cresceu significativamente a produtividade.
- A empresa manteve e atraiu um maior número de talentos.

É isto que o STPT pretende na devida proporção, que passe a existir na Altice Portugal, sendo já o próximo ano experimental.

Manter um equilíbrio de distribuição de ganhos **evita desigualdades salariais injustificadas**, contribuindo para um ambiente de trabalho harmonioso.

STPT, 11 de Junho de 2025

A Direcção