

dirhotel

Associação dos Directores de Hotéis de Portugal N.º 48 - Jan./Fev./Mar. 2023 • € 10 (Cont.)

TEMA CENTRAL

REINVENTAR A HOTELARIA

ADHP Jr.

CONGRESSO DA SECÇÃO JÚNIOR
DEBATE TEMAS TABU

ENTREVISTA

MANUEL VEGAS



Carla Beselga e Soraia Quarenta
Partner & Lawyer BQ Advogadas

SALÁRIO EMOCIONAL - QUANTO CUSTA O TRABALHO?

A limitação que existe é que o valor das prestações retributivas não pecuniárias não pode exceder o da parte em dinheiro



Trabalhar poderá não ser só o sinónimo de receber um ordenado, será muito mais, principalmente atualmente, será certamente muito mais.

A questão é quanto mais e não serão apenas e tão só os números que contam.

Mas o que diz o Código de Trabalho sobre salário ou melhor sobre a retribuição?

Ensina-nos o art.º 258 do Código do Trabalho que considera-se retribuição, a prestação que o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

Compreendendo a retribuição base e as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

Para além disso, dispõe o Código que se presume retribuição qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

No entanto, excluem-se as prestações patrimoniais do empregador que não sejam a contraprestação do trabalho prestado. Interessante foi a posição do Supremo Tribunal de Justiça, que considerou que: *“Face ao cariz sinalagmático do contrato de trabalho, a regularidade e periodicidade não constitui o único critério a considerar, sendo ainda necessário que a atribuição patri-*



Se a remuneração é a contrapartida pela prestação de um trabalho, o salário emocional não é algo que tenha de ser prestado pela entidade empregadora, sem que o trabalhador “dê” algo em troca

monial constitua uma contrapartida do trabalho e não se destine a compensar o trabalhador por quaisquer outros fatores.”

Para além da retribuição como contrapartida monetária, também o Código prevê a retribuição em espécie (art.º 259 Código do Trabalho), sendo que esta se destina à satisfação de necessidades pessoais do trabalhador ou da sua família e não lhe pode ser atribuído valor superior ao corrente na região.

A limitação que existe é que o valor das prestações retributivas não pecuniárias não pode exceder o da parte em dinheiro (excetuando IRCT).

Ademais, considera o Código do Trabalho que não se consideram retribuições as importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abonos de viagem, despesas de transporte, abonos de instalação e outras equivalentes e também as gratificações ou prestações extraordinárias concedidas pelo empregador como recompensa ou prémio dos bons resultados obtidos pela empresa e ainda as prestações relacionadas com o desempenho ou méritos profissionais e por fim a participação nos lucros da empresa.

Então onde entra o salário emocional?

O salário emocional é colocar em prática o célebre ditado: “Faz algo que gostes e não trabalharás um único dia na vida”. Se, nos casamentos, a expressão “*happy wife, happy life*” faz sentido para muitos, o salário emocional será a transposição do mesmo para um ambiente laboral: equipas felizes e motivadas, tornam as entidades empregadoras mais produtivas.

O salário emocional é tudo aquilo que uma empresa proporciona aos seus trabalhadores, que não tenha uma componente financeira ou remuneratória e que se

foque mais no bem-estar e, mesmo, na felicidade dos colaboradores.

E aqui, tal como nos *fringe benefits* (que podem estar intimamente ligados ao salário emocional), o “pagamento” pode revestir as mais diversas formas, haja criatividade e vontade das empresas, em manter motivados os seus colaboradores.

Contudo, o salário emocional, à semelhança do salário tradicional, não é uma estrada de um único sentido. Se a remuneração é a contrapartida pela prestação de um trabalho, o salário emocional não é algo que tenha de ser prestado pela entidade empregadora, sem que o trabalhador “dê” algo em troca. Espera-se maior produtividade com esta aposta.

O trabalho dos RH, no que a este campo diz respeito é, mais uma vez, fundamental, pois sendo um conceito totalmente ligado à realização do indivíduo, o salário emocional terá de ser personalizado uma vez que nem todas as pessoas são iguais e se motivam pelos mesmos meios.

Do lado dos trabalhadores, é igualmente imperioso que mais do que um conjunto de exigências que tenham para apresentar às entidades empregadoras, de modo a sentirem-se plenamente satisfeitos nos seus trabalhos, trabalhem conjuntamente com os seus empregadores, de forma a alcançarem o equilíbrio do que ambas as partes esperam nessa relação laboral.

Com esta nova alteração no paradigma das relações laborais, o lema “vestir a camisola” ganha todo um novo significado, na medida em que se criam novas sinergias entre trabalhadores e empregadores, que são determinantes para o sucesso de qualquer negócio. ■