

Além do mínimo: empresas aderem ao salário digno para funcionários

[Clique aqui para ver a notícia no site](#)

Remuneração inclui até dinheiro para imprevistos, como o conserto de um carro. Falta de padronização do cálculo e dificuldade para engajar fornecedores são desafios para implementação

As recentes revelações de casos de trabalho análogo à escravidão no Brasil evidenciam que as empresas precisam cuidar melhor de suas políticas trabalhistas, fazendo não apenas o que a legislação exige, mas indo além para prover qualidade de vida aos funcionários, próprios e terceirizados.

Em linha com o avanço das pautas de direitos humanos e para atender políticas mais rígidas de gestão de risco (reputacional, financeiro, litigioso), algumas companhias começam a adotar estratégias de melhoria do salário para seus empregados e a cobrar o mesmo de fornecedores. É o movimento pelo salário digno.

Segundo a Organização Mundial do Trabalho (OIT), o salário digno leva em consideração em seu cálculo quanto aquela população em determinada região precisa de dinheiro para morar com algum conforto, fazer várias refeições ao dia, garantir o acesso à água potável, educação e saúde.

O cálculo também inclui os recursos necessários para conseguir pagar as contas de energia e gás, ter vestimentas e meios de locomoção e algum dinheiro para imprevistos. Na conta, são incluídos o trabalhador e seus dependentes. É diferente de salário mínimo, que tem um escopo bem mais limitado.

Organizações como a Global Living Wage Coalition, a Fair Wage Network e a Living Wage Foundation estão entre as que procuram disseminar a importância da prática de um “salário de bem-estar”. No Brasil, por exemplo, a estimativa é que o salário digno seja de cerca de R\$ 3 mil, bem acima o mínimo nacional (R\$ 1,3 mil).

O salário digno deve levar em consideração ainda diferentes níveis de educação, experiência profissional e desempenho das pessoas, explica Jorge Cavalcanti Boucinhas Filho, professor de Direito Trabalhista da FGV e diretor na Academia Brasileira de Direito do Trabalho, em material recém-lançado sobre o assunto.

‘Negociações sindicais

A OIT estima que, no mundo, apenas 19% de todos os trabalhadores assalariados com vínculo formal recebam o suficiente apenas para garantir sua subsistência ou menos, ou seja, sem assegurar uma vida digna. Estudo da FGV aponta que o número de brasileiros com renda familiar per capita de até R\$ 497 por mês chegou a 62,9 milhões em 2021. Ou seja, 29,6% da população vivem na pobreza, a maior taxa já registrada.

— É um tema complexo e naturalmente espinhoso, por envolver custos maiores, negociações sindicais e sem contar com uma padronização de cálculo sobre o que pode ser considerado na conta do salário digno. Vale transporte e plano de saúde entram, por exemplo? — aponta Carlo Pereira, CEO do Pacto Global da ONU no Brasil.

Com o entendimento cada vez mais internalizado de que as empresas têm um papel fundamental no enfrentamento das desigualdades, algumas saem na frente e passam a adotar o conceito de salário digno. É o caso da multinacional de produtos de beleza L’Oreal, a fabricante de chocolates Dengo e outras 24 companhias que aderiram no último ano ao Movimento Salário Digno do Pacto Global da ONU no Brasil.

Quem entra assume o compromisso de garantir 100% de salário digno para funcionários, incluindo operações, contratados e/ou terceirizados, além de promover e engajar a cadeia de suprimentos.

— Grandes empresas têm os meios e o dever de aproveitarem sua força para gerar emprego e renda — diz Helen Pedroso, diretora de Responsabilidade Corporativa e Direitos Humanos da LOréal Brasil. — Reduzir desigualdades é bom para o país e para termos mais consumidores com poder de compra, não é filantropia.

A executiva, que já foi diretora no Pacto Global, conta que ter 100% de colaboradores com salário digno é um compromisso global da LOréal, e que a política passou a valer para todas as subsidiárias a partir de julho de 2022. São 88 mil funcionários no mundo , 3 mil no Brasil.

No processo de implementação do salário digno, o primeiro passo é definir o valor da remuneração digna. A LOréal usa o cálculo da Fair Wage Network para cada região do mundo em que está e se vale dos serviços da ONG Shift para pôr em prática o plano.

A metodologia foi adaptada para os fornecedores, o elo mais desafiador quando o assunto é salário digno, que recebem treinamento.

— Se, a longo prazo, não estiver alinhado, perde o contrato — afirma.

O estudo “The case for living wages: how paying living wages improves business performance and tackles poverty” (O caso dos salários de bem-estar: como o pagamento de salários de bem-estar melhora o desempenho do negócio e faz frente à pobreza, em tradução livre), divulgado em maio de 2022 pelo movimento Business Fights Poverty, pelo University of Cambridge Institute for Sustainability Leadership e pela Shift, mostra alguns resultados das políticas de salário digno.

Menor rotatividade de pessoal é um deles, o que reduz os custos de recrutamento e treinamento; reduz o absenteísmo e eleva a produtividade, uma vez que é vista melhora na saúde e segurança econômica das pessoas.

Caso da paypal

Um caso usado como argumento por quem defende o assunto é o da empresa de pagamentos PayPal. Em 2019, o CEO, Dan Schulman, creditou parte dos dois anos de sucesso da empresa à iniciativa de aumento de salário dos empregados que ganhavam menos.

A decisão veio após a empresa apurar que 60% dos funcionários tinham uma renda disponível líquida de apenas 4% a 6% de seu salário, insuficiente para custear imprevistos, como o conserto do carro ou um tratamento médico. Muitos também atrasavam as contas.

A empresa aumentou o percentual para 16% e elevou a contribuição para os custos de assistência médica. O salário em si subiu 7%, em média. A empresa também ofereceu educação financeira para os funcionários aprenderem a administrar seu dinheiro e fazer o pé de meia. Resultado? A receita subiu 15% e o lucro, 28%, entre 2018 e 2019.

— Há três anos, as empresas tinham uma leitura monocromática do que é direitos humanos. Vemos agora maior compreensão de quão relevante isso é para o negócio — diz Rafael Benke, fundador e CEO da consultoria de direitos humanos Proactiva Results.