



ÁREA TEMÁTICA: Trabalho, Profissões e Organizações

As políticas salariais: que evolução?

FARIA VAZ, Isabel

Mestre em Gestão de Recursos Humanos

DGERT- MTSS

Isabel.vaz@dgert.mtss.gov.pt

Resumo

Partindo do pressuposto de que: (1) a lógica actual de valorização dos recursos humanos é completamente diferente por estes se terem tornado o recurso relevante para as organizações conseguirem lidar com a concorrência., (2) que esta lógica implica uma alteração nos Sistemas Remuneratórios que passam a basear-se na partilha do valor criado, e numa lógica de mérito e de discriminação positiva, pretende-se questionar as práticas remuneratórias nas empresas portuguesas, através da verificação empírica da importância relativa da componente variável das remunerações na remuneração total.

Para a prossecução do objectivo definido recorreu-se aos dados das estatísticas oficiais, nomeadamente o Inquérito aos Ganhos e Estatísticas sobre a Estrutura dos Ganhos da responsabilidade do GEP do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social, e ainda na exploração da informação publicada no Boletim de Trabalho e Emprego, durante o ano de 2007, relativo aos Acordos de Empresa no capítulo relativo à remuneração.

Relativamente às práticas remuneratórias das empresas portuguesas, a principal conclusão é a de que as empresas privilegiam a remuneração base, relativamente às outras componentes da remuneração.

Outra conclusão possível é a de que as estatísticas oficiais sobre os ganhos dos trabalhadores por conta de outrem estão desajustadas da realidade empresarial, tal como as convenções colectivas, por não traduzirem as novas práticas remuneratórias das empresas portuguesas, uma vez que os conceitos e a forma de inquirição não permitem relacionar a remuneração com o desempenho.

Palavras-chave: políticas salariais, inquérito aos ganhos, acordos de empresa





Introdução

Pretende-se questionar as práticas remuneratórias nas empresas portuguesas, através da verificação empírica da importância relativa da componente variável das remunerações na remuneração total.

A explicitação dos conceitos relativos à política salarial baseada nas funções e nas competências, a sua actualidade e enquadramento teórico constituem um dos pilares desta reflexão.

Dá-se particular ênfase ao novo contexto em que se desenvolve a gestão dos salários em Portugal quer a nível micro, quer a nível global.

A metodologia aplicada consistiu no desenvolvimento de pesquisa bibliográfica, e na exploração quer dos dados publicados no Boletim de Trabalho e Emprego, durante o ano de 2007 relativos aos Acordos de Empresa no capítulo relativo à remuneração, quer das estatísticas oficiais sobre os ganhos dos trabalhadores por conta de outrem.

1. O CONTEXTO ACTUAL DA POLÍTICA REMUNERATÓRIA

EM TERMOS MICROECONÓMICOS

a nível global...

Vivemos numa economia global, ou seja, integrados num único sistema mundial. Isto verifica-se quando se assiste à internacionalização das actividades transversais, dando corpo à concepção de mercado em rede, e não quando se adopta exclusivamente, uma perspectiva de comércio internacional.

Caminhamos para a chamada economia baseada na informação e no conhecimento.

A conjunção destas duas realidades apresenta características muito específicas, salientando-se o funcionamento em rede, a inexistência de barreiras de tempo e de localização, e a alteração ao nível da organização do trabalho.

O recurso a uma nova organização do trabalho, que faz parte de um processo de reestruturação permanente de mercados e das empresas impulsionadas pelas novas tecnologias e pela utilização das tecnologias de informação e comunicação, leva a que as empresas adoptem outras estratégias e que alterem a sua estrutura interna no sentido de se tornarem mais competitivas, mais flexíveis e adaptáveis, menos hierárquicas e privilegiando o trabalho em grupo.

Para isso, terão necessariamente que estabelecer uma nova relação de trabalho, onde a polivalência, a multiquificação e a responsabilidade dos colaboradores ditarão as principais características desta nova relação de trabalho.

Neste contexto, o desafio que se coloca às empresas não é o de prever o futuro, mas sim o de saber agir num futuro imprevisível.

ao nível da economia de mercado...

As empresas vão continuar a ser o cerne da produção e da acumulação de riqueza. As empresas vão continuar a operar no mercado, onde tudo o que se comercializa é uma mercadoria, incluindo a própria pessoa, que uma vez inserida no mercado passa a ser encarada ou como produtora ou como consumidora. E as pessoas, enquanto produtoras, são tratadas como recursos humanos, passando a ter direitos contratualizados. E enquanto recursos humanos são rentáveis e desejavelmente recicláveis.



Esta é a lógica da economia do mercado, a lógica da acumulação da riqueza, em oposição à lógica da sociedade de desenvolvimento, das pessoas e da distribuição da riqueza. É também a lógica que estará subjacente neste estudo, uma vez que nos centramos nas tendências actuais das práticas remuneratórias das empresas, onde as pessoas passaram a ser o recurso estrategicamente mais relevante para as organizações conseguirem lidar com a concorrência.

ao nível da empresa...

As organizações são mecanismos de acção. Deste modo, «é a *acção organizacional* e não a estratégia pretendida que determina o desempenho organizacional» (Lawler, 1990) e, na acção organizacional os Recursos Humanos e o seu desempenho assumem-se como vantagem competitiva sustentável.

A maioria dos autores, incluindo Lawler acreditam que é possível e desejável actuar sobre o comportamento dos colaboradores através dos sistemas remuneratórios contribuindo, assim, para a eficácia organizacional.

Deste modo, o estabelecimento de uma nova relação de trabalho tem repercussões na política remuneratória, sendo, neste contexto, determinante o desenho de um sistema remuneratório que seja capaz de motivar e de mobilizar os trabalhadores no sentido da aprendizagem contínua, da participação e do envolvimento na estratégia organizacional.

A assunção das características deste sistema remuneratório constitui uma ruptura com os sistemas remuneratórios tradicionais baseados na qualificação e hierarquia das funções e que apresentam como limitações a sua padronização rígida, o reforço da estrutura burocrática e o seu carácter estático.

O sistema de remuneração e a gestão de recompensas

A política remuneratória de qualquer empresa tem como objectivo atrair, manter e motivar os colaboradores (Millán et al, 1999). Mas, o salário, só por si, consegue apenas manter as pessoas na organização, sendo nos sistemas modernos de remuneração, um dos elementos da remuneração total.

A remuneração total traduz a relação estabelecida entre o trabalhador e a empresa, relação esta que ultrapassa largamente o quadro material.

A remuneração total é constituída por duas componentes: a componente tangível e a componente intangível. A escolha entre os vários elementos destas componentes, que se processa numa forma permanente e flexível, e dos seus valores em dinheiro, deve refletir quer a qualidade da relação de trabalho, quer a compatibilidade com a situação financeira da empresa.

Desta forma, o Sistema Remuneratório (SR) é um sistema complexo, não sendo possível definir um modelo único da política salarial.

A representação das principais variáveis do SR num espaço tridimensional (Linhart, et al 1993) permite-nos visualizar o conjunto de opções de política que as empresas definem e gerem em função das tensões que o próprio sistema cria.

Nesta representação identificam-se três eixos que agrupam entre si, um conjunto de variáveis e de opções:

- I. O eixo individual-colectivo;
- II. O eixo permanente- reversível;
- III. O eixo organização-mercado.

As escolhas relativas a cada um destes eixos respeitam:



- I. à determinação quer do peso, quer das formas de cada uma destas variáveis e à resolução do conflito entre pessoas dada a introdução de competição interna num contexto em que se defende um esforço colectivo;
- II. à introdução de complementos individuais que não se integram no salário base;
- III. à envolvente externa e interna da própria empresa, ou seja, à situação do mercado em que a empresa actua e às escolhas organizacionais da própria empresa.

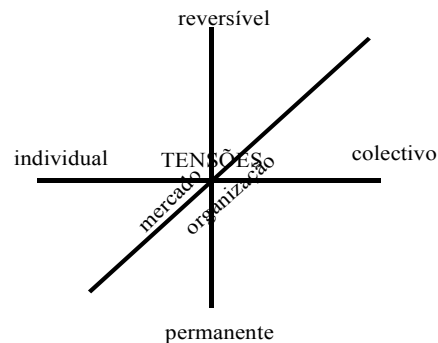


Figura 1

O conjunto das opções da política remuneratória

Fonte: Linhart, e al , Travail et Emploi, nº57

Deste modo, o sistema de remuneração é *o conjunto de instrumentos coerentes e alinhados com a estratégia da empresa, de natureza material e imaterial, que constituem a contrapartida da contribuição prestada pelo empregado aos resultados do negócio, através do seu desempenho profissional e se destinam a reforçar a sua motivação e produtividade.* (Camara, 2000:87).

Em síntese, as principais características que o sistema remuneratório deve possuir, centram-se na equidade, tanto a nível interno como externo, na ligação estreita com a estratégia da empresa e, por último no seu controlo e compatibilidade com a situação financeira da empresa.

Futuramente, seria determinante que as organizações instituíssem uma nova relação de propriedade, entre a organização - accionistas e os colaboradores. Nesta nova relação, a gestão de recompensas será feita num contexto de partilha de valor, onde a remuneração deverá ser indexada ao valor criado com a introdução de lógicas de mérito e de discriminação positiva.

Sistemas de Remuneração

Apesar da existência de uma multiplicidade de abordagens à gestão das políticas remuneratórias é conveniente operar uma distinção entre dois tipos de sistemas: o sistema de avaliação do trabalho e o



sistema baseado nas competências, que traduzem contextos organizacionais diferenciados, e apelam a formas opostas de participação dos trabalhadores.

A economia do saber, em oposição ao taylorismo que despersonalizou o trabalho, tornando os trabalhadores facilmente substituíveis, deverá assistir à emergência do «trabalhador do conhecimento» a quem se pedirá um envolvimento mais subjectivo e uma maior autonomia, quer pelo facto da maioria das tarefas estandarizadas tenderem a ser executadas por máquinas, quer pelo redireccionamento da produção para o sector terciário.

Sistema de avaliação do trabalho

É um sistema de pagamento baseado nas funções, sendo, portanto, adequado a funções padronizadas e invariáveis, e nas quais as diferenças de desempenho são difíceis de atribuir aos indivíduos. Para J.F. Amadiéu este sistema tem sentido no seio de organizações tayloristas – fordistas, onde o posto de trabalho é a unidade base do sistema, a polivalência pouco definida e a mobilidade dos trabalhadores praticamente nula.

Neste sistema as práticas remuneratórias são:

- ausência de relação entre a retribuição, o valor das funções, a qualidade do desempenho e os resultados obtidos;
- peso reduzido das remunerações variáveis;
- evolução salarial assente na antiguidade;
- inexistência de sistemas de avaliação.

Este sistema ainda vigora em muitas empresas, assistindo-se, contudo, a pequenas inovações através da introdução de incentivos com base na produção, que se traduzem em aumentos salariais por mérito, feitos com base numa avaliação de desempenho e dos resultados. No entanto, a eficiência destes incentivos depende do tipo de tarefas, resultando sobretudo quando estas são muito estruturadas e o superior hierárquico conhece bem a função da produção dos seus subordinados.

Sistema de remuneração baseado nas competências

Com este sistema pretende-se remunerar as competências nas múltiplas dimensões do saber: o saber que remete para as competências teóricas, o saber-fazer relacionado com as competências práticas e o saber-ser traduzido pelas competências sociais e comportamentais (perspectiva anglo-saxónica).

Operacionalizar um sistema de remunerações baseado nas competências significa diminuir os níveis hierárquicos, descentralizar os processos de tomada de decisão e colocar a tónica no desenvolvimento das pessoas (Correia, 1996).

Para além disso, espera-se que contribua para a performance económica da organização, para a motivação dos trabalhadores e para a alteração organizacional (Tremblay, 1999).

Estudos empíricos realizados em França confirmam o impacto positivo deste tipo de Sistema de Remuneração na alteração organizacional e na satisfação dos trabalhadores (Tremblay et al, 1999:133).

As dificuldades deste sistema respeitam ao tipo de competências que devem ser remuneradas:

- as que são mobilizadas nas actividades desenvolvidas;
- as « provadas » ao longo do percurso profissional;



- as potenciais, tenham ou não sido exercidas.

As vantagens prendem-se com o aumento da flexibilidade e pela possibilidade que os colaboradores têm em mover-se dentro de várias funções e pelo facto de serem reconhecidas novas competências quando estas se tornam importantes.

2. ESTUDO DAS PRÁTICAS REMUNERATÓRIAS NAS EMPRESAS PORTUGUESAS

O recurso às estatísticas... O Inquérito aos Ganhos

Tendo como objectivo o estudo das práticas remuneratórias nas empresas portuguesas, recorreremos ao Inquérito aos Ganhos, do GEP –MTSSⁱⁱ, único instrumento estatístico disponível procedendo a uma análise da situação dos ganhosⁱⁱⁱ dos trabalhadores por conta de outrem, relativa a Abril de 2007.

Em termos globais, a situação dos ganhos médios mensais dos trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo é a seguinte:

- Em Abril de 2007 mantém-se a discriminação salarial relativamente às mulheres, que auferiam 75,2% do nível de ganho médio mensal dos homens;
- Por nível profissional, um dirigente ganhava mais 290% do que um operário e, por sua vez, um empregado ganhava mais 42% do que um operário;
- A maioria dos TCO dos ramos dos serviços tem um ganho médio mensal superior ao ganho mensal da indústria transformadora, com excepção do ramo do alojamento e restauração e da saúde e acção social;

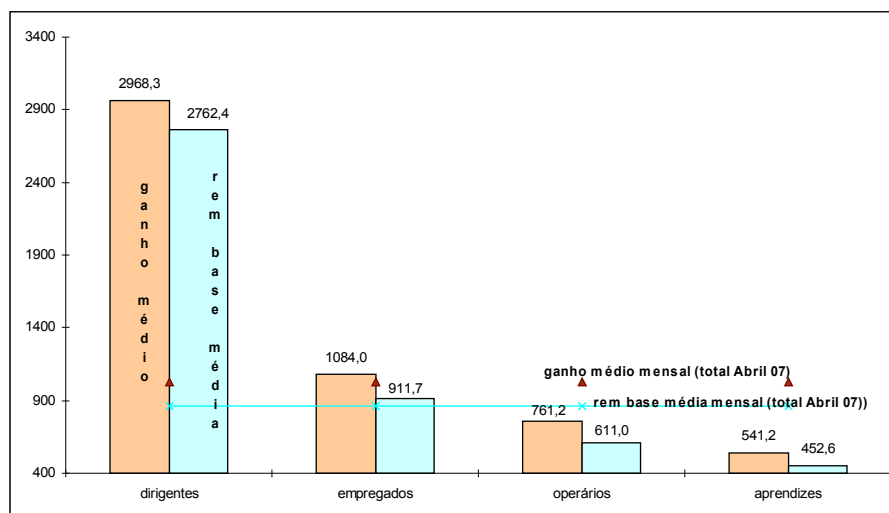


Gráfico 1

Ganho médio mensal e Remuneração de base média mensal por nível profissional (Euros) em Abril de 2007

Fonte: Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho, GEP-MTSS



A análise das componentes do ganho mensal - remuneração base, prémios e subsídios regulares e horas suplementares, permite-nos evidenciar que o peso da remuneração base é significativo para todos os níveis profissionais, sendo particularmente significativo para os dirigentes. (Quadro 1)

| | Remuneração Base | Prémios e subsídios regulares |
|------------|---------------------|----------------------------------|
| Total | 84,0 | 16,0 |
| Dirigentes | 92,7 | 7,3 |
| Empregados | 84,3 | 15,7 |
| Operários | 80,8 | 19,2 |
| Aprendizes | 83,1 | 16,9 |

Quadro 1 - Peso das componentes do ganho mensal segundo o nível profissional

Abril de 2007

Fonte: Inquérito aos Ganhos e Duração do Trabalho, GEP-MTSS

Relativamente aos prémios e subsídios regulares mensais^{iv} estes representam para os empregados cerca de 16 por cento, e 19 por cento para os operários, o que poderá significar que a remuneração variável começa a ter algum significado, muito embora se possa considerar a sua contribuição reduzida para o ganho mensal.

Por sua vez, a importância relativa do peso da componente variável para os empregados e operários no ganho médio mensal, poderá ser explicada pela introdução de incentivos com base na produção, e pela difusão dos prémios de assiduidade, e dos prémios de produtividade.

A impossibilidade de identificar o ganho mensal com a componente tangível, por aquele excluir desta a parte relativa aos prémios e subsídios irregulares, conceito estatístico, que se identifica com o conjunto de elementos colectivos da remuneração, e cuja finalidade é o aumento da performance colectiva e o desenvolvimento do espírito de equipa e do espírito de empresa, sendo a distribuição de lucros, e o «stock options», algumas das modalidades desta forma de remuneração, não nos permite encontrar uma justificação para estes resultados no contexto teórico desenvolvido.

Desta forma, se quiséssemos avaliar o impacto da participação / envolvimento dos trabalhadores na estratégia e nos resultados da empresa, teríamos que recorrer a outra fonte estatística, que nos daria a estrutura e a distribuição dos ganhos^v, uma vez que existem diferenças conceptuais entre o ganho mensal e o ganho anual. Este último diferencia-se por incluir os prémios e subsídios irregulares, que «abrange os subsídios e prestações não pagos em cada período de pagamento, por exemplo, 13^o mês, subsídios de férias, prémios de produtividade e assiduidade atribuídos trimestralmente ou semestralmente, participação nos lucros, prémios de fim de ano, etc» (Inquérito aos Ganhos, Abril 1999 – Outubro 2002)

| Nível profissional | euros | % | | |
|----------------------------|----------------------------|-----------------------|-------------------------------|---------------------------|
| | ganho bruto médio anual | ganho médio mensal | prémios e subs irregulares | pagamento horas suplem |
| dirigentes e especialistas | 36322 | 81,2 | 18,7 | 0,1 |
| empregados | 17596 | 82,6 | 16,9 | 0,6 |
| operários | 9639 | 83,8 | 14,5 | 1,7 |
| Total | 13225,83 | 79,6 | 19,2 | 1,2 |



Quadro 2 – Distribuição do ganho bruto médio anual por tipo de remuneração

2002

Fonte: Estatísticas sobre a estrutura e a distribuição dos ganhos – 2002 – GEP-MTSS

A análise do quadro 2 complementa a análise anterior. O peso dos subsídios e prémios irregulares em 2002 era da ordem dos 19 por cento, variando entre 14,5% e 18,7% por nível profissional.

No entanto, a desagregação destes subsídios pelas suas principais componentes revelam a importância dos chamados subsídios e prémios pagos sazonalmente^{vi} (entre 90 a 70%) relativamente aos outros prémios anuais com base na produtividade e relativos à participação nos lucros. Assim, esta evidência permite caracterizar uma das práticas remuneratórias das empresas portuguesas, a dos prémios de fim de ano, e/ou a participação nos lucros para os dirigentes e especialistas das profissões intelectuais e científicas, como forma de reconhecimento da sua participação nos resultados da empresa, uma vez que o peso desta componente no total dos subsídios irregulares recebidos por estas categorias profissionais é de 24%, enquanto que para os empregados e operários é de 3% e 0,4% respectivamente.

Reiterando esta prática, outra componente será a relativa a outros benefícios, como o carro e o cartão de crédito cuja importância é significativa na remuneração em espécie da componente tangível da remuneração total dos dirigentes. Remuneração em espécie que não faz parte do ganho médio mensal, e que não consta dos dados estatísticos.

O recurso aos BTE...

Tendo em conta o objectivo deste estudo, a verificação empírica da importância relativa da componente variável das remunerações, o conceito de retribuição do Código de Trabalho, refletido na contratação colectiva, pode ser considerado como restritivo por incluir exclusivamente «a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie» (artº 249º). Reconhecendo esta limitação, optou-se pela exploração dos dados qualitativos publicados no Boletim de Trabalho e Emprego, durante o ano de 2007 relativos aos Acordos de Empresa no capítulo relativo à remuneração do trabalho e outras prestações pecuniárias e aos prémios e incentivos.

Esta opção justifica-se pelas características inerentes aos Acordos de Empresa, como seja, a existência de uma negociação descentralizada em que a negociação ocorre ao nível da empresa, por haver uma maior incidência nos estabelecimentos de maior dimensão, e uma maior dinamização no que respeita às questões pecuniárias e não pecuniárias.

Na generalidade dos Acordos de Empresa analisados o conceito de retribuição reproduz o do Código de Trabalho.

Como exemplo faz-se referência ao Acordo de Empresa entre o Banco de Portugal e o Sindicato dos Bancários do Norte publicado no BTE, nº 8, de 28 de Fevereiro de 2007, em que expressamente se define o que se entende por retribuição.

«Cláusula 77^a – Definição de retribuição

- 1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos deste acordo, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição compreende a retribuição base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie».



Para logo a seguir se clarificar que as seguintes prestações de natureza pecuniária não constituem retribuição (cláusula 78ª, 3):

- c) prémios de antiguidade;
- d) gratificações extraordinárias concedidas pelo Banco como recompensa ou prémio pelos bons serviços do trabalhador;
- e) Remuneração variável por desempenho.

Assim, da análise dos Acordos de Empresa publicados em 2007 conclui-se que:

- existe um conjunto de prestações pecuniárias expressas no texto do acordo de empresa que são devidas como recompensa ou prémio pelos bons desempenhos do trabalhador;
- o conceito de retribuição neste tipo de regulamentação colectiva é restritivo por este conjunto de prestações pecuniárias não ser considerado como retribuição, no âmbito do acordo de empresa;
- e, também, por isso, não retrata a verdadeira política de remunerações existente nas empresas.

Cruzando a informação quantitativa dos Quadros de Pessoal de 2004

Nos Acordos de Empresa é significativa a diferença entre a remuneração base e o ganho médio quando comparado com a mesma situação nos Contratos Colectivos de Trabalho, sendo que a maioria dos trabalhadores abrangidos por Acordos de Empresa (71%) estão integrados nos Transportes e Armazenagem (34%), nos Correios e Telecomunicações (25%) e nas Actividades Financeiras.

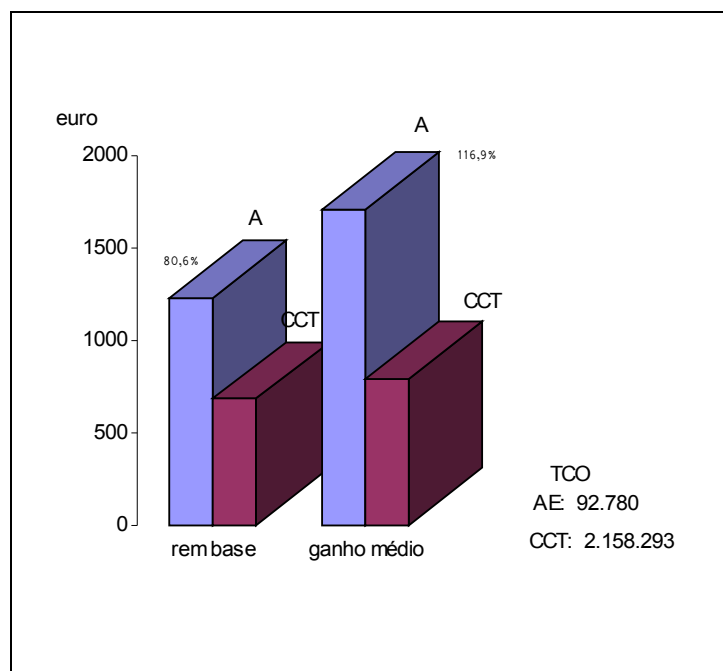


Gráfico 2

Remunerações base médias e ganho médio, segundo a natureza de IRC



Continente – Outº2005

Fonte: Quadros de Pessoal, 2005, GEP-MTSS

CONCLUSÃO

A nova economia, a economia do saber, assenta na criação de valor com base num conceito diferente de trabalho, valorizando as contribuições esperadas e os comportamentos e atitudes.

Neste contexto, a lógica de valorização dos recursos humanos é completamente diferente por estes se tornarem o recurso relevante para as organizações conseguirem lidar com a concorrência.

Esta lógica implica uma alteração nos Sistemas Remuneratórios que passam a basear-se na partilha do valor criado, e numa lógica de mérito e de discriminação positiva.

Tudo isto acontece num contexto de mudança organizacional e comportamental.

A percepção que os trabalhadores portugueses têm quanto ao valor do trabalho – contribuição para a independência de cada um e para a realização pessoal – não constitui um entrave à introdução destas novas lógicas de funcionamento. Esta percepção valida a importância de um Sistema de Recompensas que combine de forma equilibrada as suas duas principais componentes: a componente tangível e a componente intangível.

Relativamente às práticas remuneratórias das empresas portuguesas e estando implícita nesta análise, que a regra de remunerar das PME é a do nosso mercado, pelo peso que estas detêm na estrutura empresarial, a principal conclusão é a de que as empresas privilegiam a remuneração base, relativamente às outras componentes da remuneração. Esta conclusão é válida se a maioria das empresas mantiverem um sistema de remuneração tradicional, baseado na avaliação do trabalho.

Apesar de se reconhecer que : (1) a negociação colectiva é o processo negocial entre os empregadores e os representantes dos trabalhadores que culmina na celebração de um contrato «com alma de lei», através da eficácia obrigacional e normativa de que se revestem as convenções colectivas; (2) a convenção colectiva só poderá melhorar aquilo que já foi conquistado pela lei, afigura-se um aparente paradoxo as situações em que se assume a existência de prestações pecuniárias como reconhecimento das contribuições dos trabalhadores, através de uma lógica de mérito e de discriminação positiva, e, não se extravasa esta prática de gestão das remunerações a nível da empresa para o clausulado.

Outra conclusão possível é a de que também as estatísticas oficiais sobre os ganhos dos trabalhadores por conta de outrém estão desajustadas das realidades empresariais, tal como as convenções colectivas, por não traduzirem as novas práticas remuneratórias das empresas portuguesas, uma vez que os conceitos e a forma de inquirição não permitem relacionar a remuneração com o desempenho, na lógica de que a obtenção de resultados é mais importante que o cumprimento de uma qualquer lista de tarefas.

Bibliografia

AMADIEU, Jean-François (1995), *Le Management des Salaires*, Paris, Economica.

BOYER, Robert (1992), «Alternativas ao fordismo: uma análise provisória», *Revista de Ciências Sociais*, nº35.



CAMARA, Pedro (2000), *Os sistemas de recompensas e a gestão estratégica de recursos humanos*, Lisboa, Publicações D.Quixote.

CORREIA, Manuela Faia (1996), «Gestão de Recompensas», *Comportamento Organizacional e gestão de empresas*, Lisboa, Publicações D.Quixote.

ESPERANÇA, José Paulo (2000), «Modelos de remuneração dos gestores: a perspectiva financeira», *Revista Portuguesa de Gestão*, III Série, nº1, INDEG, pp 48-54.

LAWLER, Edward (1990), *Strategic Pay*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.

LINHART, Danièle et al (1993), «Vers une nouvelle rémunération scientifique du travail?» *Travail et Emploi*, Paris, nº57, pp 30-47.

MILLÁN et al (1998), *El factor humano en las relaciones laborales*, Ediciones Pirámide

TREMBLAY, Michel e SIRE, Bruno (1999), «Rémunérer les compétences plutôt que l'activité» *Revue Française de Gestion*, Nov-Déc, pp 129-139.

ⁱ Por componente tangível entenda-se a remuneração fixa, a remuneração variável e a remuneração em espécie. Enquanto a componente intangível se associa à autonomia, à responsabilidade, ao crescimento pessoal e progressão na carreira, associação esta muito ligada à nova relação de trabalho.

ⁱⁱ Inquérito semestral e por amostragem, dirigido aos estabelecimentos, com excepção da Agricultura, Produção Animal, Caça e Silvicultura, Pesca, Famílias com Empregados Domésticas, a Administração Pública, Defesa e Segurança Social Obrigatória, Educação Pública e Saúde e Acção Social Públicas.

ⁱⁱⁱ entendido como « montante ilíquido em dinheiro e/ou géneros pago mensalmente com carácter regular pelas horas de trabalho efectuadas, assim, como o pagamento de horas remuneradas mas não efectuadas (feriados, férias e faltas justificadas que não impliquem perda de remuneração). Inclui, para além da remuneração base, todos os subsídios com carácter regular, bem como o pagamento por horas extraordinárias.»

^{iv} Por definição os prémios e subsídios regulares são os montantes pagos em cada período de pagamento por: alojamento, transporte, diuturnidades, antiguidade, produtividade, assiduidade, subsídios de função e responsabilidade, por trabalhos penosos, perigosos ou sujos, etc.

^v A recolha de dados sobre a Estrutura e Distribuição dos Ganhos com referência ao ano de 2002, foi um projecto realizado a nível comunitário com base em legislação específica e enquadrada por normas estatísticas comuns.

^{vi} Nesta rubrica estão incluídos os subsídios de férias, décimo terceiro mês ou décimo quarto mês, prémios de assiduidade atribuídos com carácter trimestral, etc.