

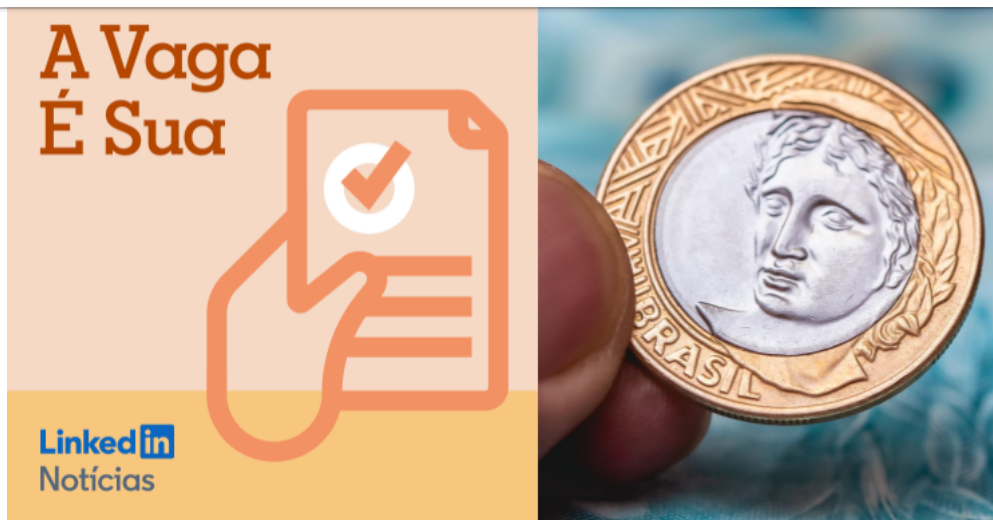


FOTO: LinkedIn/Greg Lee | Getty/ Rmcarvalho



A Vaga é Sua

Dicas e informações selecionadas para você conquistar seu próximo emprego.
Série Mensal

33.733
assinantes

Assinar

Remuneração na crise: como negociar o salário na entrevista de emprego?



Claudia Gasparini | [Follow](#)
Editor, Brazil at LinkedIn News



1.066



63



0

Procurar emprego pode ser uma jornada longa, extenuante e cheia de reviravoltas. Que tal uma bússola? Na newsletter "A Vaga É Sua", você encontrará informações e dicas de recrutadores e especialistas para guiar o caminho até a sua próxima oportunidade. Para acompanhar a série, clique no botão "Assinar", ali no topo, à direita. E não se esqueça de deixar seus comentários no fim do artigo!

Negociar salário nunca foi fácil, mas a pandemia de Covid-19 e a crise econômica decorrente dela adicionaram novas camadas de complexidade a essa tarefa. Diante das dificuldades financeiras enfrentadas por boa parte das empresas, exigir uma remuneração mais alta soa arriscado — ainda mais para quem está desempregado há algum tempo. É importante saber que o cenário é desfavorável de forma geral, mas também vale lembrar que existe espaço para a negociação em certos casos.

Na visão de [Breno Paquelet](#), professor de negociação na Casa do Saber Rio, o poder de barganha dos trabalhadores tende a ficar reduzido na crise, mas é preciso analisar o perfil e a situação de cada indivíduo para determinar quais são suas chances de sucesso em uma possível reivindicação.

À série "**A Vaga É Sua**", Breno explica que a situação das empresas foi duramente impactada pela pandemia, o que gerou aumento no desemprego e redução nas contratações, o que minimiza as chances de sucesso em negociações salariais. Por outro lado, a crise atingiu de forma diferente cada categoria e cada profissional, sobretudo de acordo com a sua qualificação.

"Os menos qualificados foram os que mais sofreram, já que a maioria das vagas fechadas foi de profissionais cuja escolaridade máxima era o ensino médio, em muitas funções que deixaram de existir ou foram absorvidas por outras pessoas", afirma o professor. Por outro lado, ainda existe um certo espaço para a negociação para os mais qualificados ou com bom histórico profissional.

"O contexto geral *impacta*, mas *não define* a empregabilidade e possibilidade de negociação de acordos especiais com a empresa", afirma Breno. "Antes de se desesperar com os números absolutos, é preciso que o profissional analise mais profundamente as estatísticas, considerando seu perfil profissional individual".

Claro que não se deve "ignorar a realidade", mas sim entender qual é efetivamente a situação para o seu perfil — e para a sua área de atuação.

Segundo o consultor de carreira [Eduardo Ferraz](#), as duas principais variáveis nessa equação são a escassez e o tipo de expertise de cada indivíduo. "Quanto mais 'raro' o perfil da pessoa, mais espaço ela terá para barganhar um salário maior, especialmente se trabalhar em um setor que não foi impactado pela pandemia ou até cresceu com ela", explica.

É o caso de profissionais que trabalham com desenvolvimento de software, programação, ciência de dados ou outras áreas ligadas à tecnologia da informação (TI), por exemplo, ou ainda no agronegócio, que tem apresentado resultados positivos diante da alta do dólar e do avanço na demanda por produtos agrícolas.

"O mercado está aquecido para alguns profissionais, dependendo da expertise e da escassez do seu perfil", diz Eduardo. "Se você é um gerente comercial altamente experiente, se é um agrônomo especialista em áreas estratégicas como sementes ou genética de aves ou suínos, por exemplo, terá uma boa margem para negociar salário e até escolher seu empregador".

► E se você não trabalha em uma área com espaço para barganhas?

Se o candidato não faz parte do grupo (restrito) de pessoas que ainda conseguem negociar uma remuneração mais alta pela sua formação acadêmica ou pela situação favorável do setor em que atuam, a questão pode ser muito mais delicada, ainda mais se ele estiver desempregado.

Caso essa pessoa receba uma proposta salarial abaixo da média — ou abaixo do que ela considera justo para o seu grau de qualificação e experiência —, o que ela deve considerar para aceitar (ou não) a proposta?

A resposta de [Alfredo Bravo](#), professor de negociação na Fundação Getúlio Vargas (FGV), é que o primeiro passo deve ser analisar as suas necessidades no presente e no futuro. "Avalie o tempo que você já leva desempregado e a importância do trabalho tanto para seu sustento financeiro quanto para a sua estabilidade emocional", explica ele.

Também vale lembrar que o salário é uma variável fundamental em qualquer emprego, mas não a única. Existem outros benefícios além da remuneração fixa mensal, tais como a participação nos lucros da empresa, oportunidades de treinamento, plano de carreira e oportunidades de inovação. "Um salário um pouco menor em uma empresa que oferece outros benefícios pode ser mais vantajoso no médio e longo prazo", diz o professor da FGV. Analisar a probabilidade de ascensão na empresa também deve ser um critério na hora de questionar (ou não) a contrapartida financeira oferecida em uma vaga. Isso inclui avaliar o tamanho da empresa, seu potencial de crescimento no mercado e as oportunidades que podem surgir naquela estrutura a médio ou longo prazo.

Também vale considerar o clima organizacional, a abertura à diversidade, o respeito, a escuta e a abertura da liderança para que as pessoas mostrem o seu valor e cresçam, afirma

[Alessandra Martiniwski](#), CEO da consultoria Porto RH.

"Para chegar a essas informações, é fundamental que durante o processo seletivo o candidato tente obter informações prévias da empresa, para que possa perguntar na hora da entrevista sobre oportunidades de desenvolvimento na carreira", diz ela.

Aceitar um salário mais baixo do que você gostaria também pode ser uma decisão temporária, lembra Eduardo. "A necessidade é que vai definir: se você não tem uma reserva financeira e não está sendo chamado em outros processos seletivos, minha sugestão é que você aceite provisoriamente e faça o seu melhor", diz. "É possível que o empregador perceba que você está entregando mais que a média e acabe recompondo o salário ou ofereça uma oportunidade de crescimento mais rápido".

Segundo Alessandra, a pandemia obrigou a maior parte das empresas a se concentrar fortemente na redução de custos, o que transformou a produtividade em uma espécie de "divisor de águas" para contratar ou manter um funcionário.

Entregar resultados na rotina — ou demonstrar na entrevista de emprego que você terá o potencial de fazer isso se conquistar a vaga — é essencial para reivindicar maiores contrapartidas financeiras. Essa chave valerá tanto na hora de aceitar o emprego quanto algum tempo depois de ter sido contratado.

► Decidi negociar a remuneração. E agora?

Se você se interessa pela vaga, mas quer negociar a remuneração, é importante considerar outras possibilidades de benefícios financeiros que podem ser mais facilmente aceitos pelo recrutador do que um salário nominal mais elevado.

um pacote total de remuneração e benefícios, em vez de manter o foco exclusivamente no salário em si.

"Detalhes" no pacote podem fazer toda a diferença. "Vejo pessoas comparando salários sem dar o devido peso a número de salários anuais, bonificações, reembolsos, cursos grátis, entre outros fatores", diz o especialista. "Ao comparar propostas, todos os benefícios tangíveis e intangíveis de cada posição devem ser considerados, tais como dias adicionais de férias ou outras vantagens que garantam flexibilidade para executar atividades paralelas e complementar a renda".

De acordo com Breno, toda negociação representa um risco, mas normalmente ele é menor do que as pessoas imaginam. "O maior temor que costumo ouvir dos profissionais em relação à negociação salarial, principalmente nos candidatos ao primeiro emprego, é o de serem vistos como gananciosos demais e a empresa retirar a proposta já feita", diz ele. Mas os dados mostram o contrário.

Em um estudo feito nos Estados Unidos pelas empresas de recrutamento Nerdwallet e Looksharp com cerca de 8 mil recém-graduados, apenas 38% dos postulantes ao primeiro emprego afirmaram ter negociado seu primeiro salário — mas, entre os que negociaram, 80% conseguiram algum benefício. Por outro lado, 84% dos recrutadores disseram que um candidato não colocaria em risco sua vaga ao tentar negociar seu salário, desde que de forma respeitosa.

"Meu conselho é que o profissional não negocie simplesmente por negociar, mas que se lembre de que o salário precisa ser satisfatório o suficiente para não ser um problema no curto prazo, nem ser um fator de desestímulo", afirma o professor da Casa do Saber.

De acordo com Alfredo, para se chegar a um acordo sensato —no modelo "ganha-ganha"— é preciso lembrar sempre que o escopo ou o objeto da negociação é a remuneração, e não só o salário. "Existem várias outras moedas de troca e argumentos que, uma vez somados, podem ser mais importantes do que um salário um pouco maior", explica. O segredo é ter alternativas, que podem ser uma fonte de poder para o candidato até se chegar a um acordo favorável para as duas partes.

Na visão do consultor de RH [Bruno Duarte](#), identificar brechas de negociação é essencial para ter sucesso ou pelo menos extrair algum benefício do acordo.

"Você pode citar idiomas estrangeiros, por exemplo, ou algum conhecimento específico que tenha sobre alguma ferramenta", diz. "Também vale fazer uma pesquisa de mercado para saber quanto você pode realmente pedir, ser transparente e explicar seu momento de vida e de carreira".

► Os maiores erros ao negociar o salário

Para Bruno, a arrogância é o maior pecado de um candidato que deseja pleitear uma remuneração maior. "É um risco grande principalmente entre os que ficaram muito tempo empregados e se veem pela primeira vez sem trabalho", diz o consultor. "É importante entender que quando se sai de uma empresa, você não é mais 'o Bruno da empresa X', o outro não conhece você ainda".

Não se preparar previamente para a negociação também é um erro grave, na visão de Alessandra. "Se você não estudou a empresa e não entendeu minimamente a sua cultura e o seu posicionamento no mercado, acabará ficando numa situação frágil na etapa de negociação", afirma. Além disso, não conhecer os seus limites mínimos em termos de valores fará grande diferença, e pode inclusive comprometer a sua marca profissional no futuro. Segundo Breno, outro erro a ser evitado é ser agressivo ou fazer ameaças. "A negociação salarial é peculiar porque exige um cuidado maior em manter o relacionamento, então é preciso ter controle emocional para não perder a cabeça, pois qualquer palavra mal colocada pode gerar danos irreversíveis", explica.

Pedir um valor alto demais também pode ser um tiro no pé. Isso porque pleitear um valor completamente fora da realidade da empresa ou incompatível com sua posição pode ter resultado oposto ao pretendido: em vez de criar uma alta referência de valor, você pode ser visto como ambicioso demais ou até desprovido de bom senso, afirma o professor.

Por fim, Breno também desaconselha o uso argumentos "pessoais" demais na negociação. "Não adianta dizer que você precisa de dinheiro para pagar um financiamento, ajudar os pais, pagar a escola dos filhos", diz. "A empresa decidirá a favor do pedido pelos motivos dela, como aumento de produtividade, justiça em relação à remuneração geral ou possibilidade de geração de receita adicional, por exemplo". Todos os pontos colocados para embasar a negociação precisam levar em conta algum desses pilares, ou dificilmente se chegará a um acordo.

► Em tempo: conheça seus direitos

O advogado **Marcelo Mascaro**, sócio da Mascaro Nascimento Advocacia Trabalhista, lembra que as empresas têm liberdade para negociar livremente o valor dos salários de seus funcionários, desde que respeitados os valores mínimos estabelecidos na lei e definidos com a participação sindical em convenções e acordos coletivos.

Uma vez estipulado, esse valor não pode ser reduzido enquanto durar o contrato de trabalho, exceto por negociação coletiva.

Diante da crise da Covid-19, a Lei 14.020/2020 criou uma nova possibilidade de redução salarial, que pode ser aplicada sem negociação com o sindicato, desde que acompanhada de uma diminuição proporcional da jornada de trabalho e que dure no máximo 240 dias.

"Porém, essa medida é excepcional e apenas tem validade durante o período decretado de calamidade pública", ressalta o advogado. Também vale lembrar que o empregado que sofrer a redução deve ter uma compensação com o recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

Passado o prazo máximo de 240 dias da redução ou terminado o período de calamidade pública gerada pela Covid-19, o valor do salário deve ser reestabelecido. "Também é importante verificar qual foi o percentual do salário e da jornada reduzido", diz Marcelo. "Se houver diminuição por acordo individual entre a empresa e o empregado, a redução pode ser somente de 25%, 50% ou 70%".

E se um candidato que está participando de um processo seletivo recebe uma proposta salarial muito abaixo da média, com argumentação ligada à crise gerada pela pandemia? Segundo o advogado, a redução salarial motivada pela pandemia é provisória: para ponderar se o salário é justo ou não, o candidato deve avaliar a situação com base no salário normal daqueles que ocupam o mesmo cargo, e não no reduzido.

"Apesar disso, o profissional deve considerar que a própria lei permite distintos salários para a mesma função, em razão de diferença de tempo de serviço, produtividade ou perfeição técnica", conclui.



Descubra onde estão as oportunidades na crise. Toda semana atualizamos uma lista de empresas que estão contratando neste momento no LinkedIn. [Confira as vagas aqui](#). Importante: os dados foram compilados no dia 13 de novembro de 2020. Para mais vagas, acesse a página [LinkedIn Jobs](#).



Ser assertivo é essencial para ter sucesso em negociações. Neste curso, extraído do LinkedIn Learning, o escritor e palestrante **Chris Croft** explica por que a assertividade não é um traço natural nos seres humanos e como desenvolver essa habilidade para enfrentar os desafios do mercado de trabalho: