



Primeira Linha

PRESSÃO SALARIAL NO SECTOR PRIVADO

Patrões chumbam baixa de salários no privado

O ministro propôs, muitos economistas aplaudiram, mas os patrões dizem “não”. Todavia, já há empresas a pagar menos aos funcionários

JOÃO CARLOS MALTA joaomalta@negocios.pt

O ministro das Finanças, Teixeira dos Santos, em entrevista ao **Negócios**, abriu a porta a uma redução de salários no sector privado. O conselheiro de Estado, Vítor Bento, e um leque alargado de economistas já defenderam o mérito da medida. Mas a sugestão não parece agradar a quem à partida beneficiaria. Ainda que o **Negócios** tenha conhecimento que no terreno já há “casos pontuais” de cortes na massa salarial em empresas (ver págs. 6 e 7), os patrões contactados chumbam, quase unanimemente, a ideia. A redução dos custos de produção é entendido como uma prioridade, mas não através dos vencimentos.

Como ponto prévio, a CIP, através do seu presidente António Saraiva, afirma que “há várias formas de reduzir os custos salariais”. “Pode começar pela redução da taxa social única (TSU). Porque é que as empresas como a EDP ou uma torneira em Águeda têm de pagar o mesmo de TSU (23,75%)? Podia haver discriminação positiva das empresas que produzam bens transaccionáveis”, aponta. De seguida, lembra que os maiores constrangimentos dos empresários não são “salariais”, mas são sobretudo os “custos de contexto”, como o “preço da energia” ou as “taxas municipais”.

Já Rui Moreira, presidente da Associação Comercial do Porto, apoia a ideia do ministro, desde que aplicada aos “quadros médios”

das empresas. “As pessoas com salários mais baixos, até com os efeitos que a subida do IVA terá, não têm condições para suportar mais descidas”, vinca.

Nos sectores tradicionais, calçado e têxtil, a lógica da descida salarial não colhe. Frederico Fortunato, dono da maior empresa nacional de calçado e que preside à associação do sector, avança: “Não está no meu espírito e não vou diminuir [salários]”. O líder da Fly London queixa-se das críticas que o sector já tem, pelo nível salarial que pratica, e afirma que “pessoalmente até queria pagar mais”, mas o Governo não deixa [em alusão aos custos de contexto].

A mesma leitura faz Jorge Fernandes, presidente da Savana, que prefere outra medida: “Tem de haver humanismo. Com os aumentos que vai haver nos supermercados, não é comportável descer salários. Aumentar uma hora de trabalho podia ter mais efeitos na produtividade. No meu tempo de trabalhador fazia 45 horas sem problemas”, salienta.

Paulo Vaz, secretário-geral da ATP, reage com espanto às declarações de Teixeira dos Santos e lembra que sempre alertaram, nos últimos anos, para a dificuldade em acompanhar as subidas do salário mínimo de 5% e 6%. Quanto à aplicação da medida, o responsável diz esbarhar na lei.

Eugénio dos Santos, líder da Colunex, acredita que a negociação interna pode aumentar a produtividade. “Se chegarmos junto de um colaborador com a proposta de um aumento do número de peças/hora em 5%, ou que invente algo para diminuir em 10% os problemas de qualidade, acredito que 99% dos trabalhadores, em conjunto com a empresa, conseguem encontrar soluções geniais para atingirmos esses objectivos”. O líder da Fly London argumenta, acrescentando que “não pomos a possibilidade de baixar salários até esgotarmos a genialidade dos recursos humanos”.

Já Hugo Vieira, secretário-geral da Apima, diz que o mobiliário português não é competitivo pelo “factor preço”. “Temos de nos convencer que não são os empresários que pagam os salários, são os consumidores”, explica. A ideia não é partilhada pelo líder da panificação, Carlos Santos. “Penso que o sector privado vai ter de fazer o mesmo [reduzir salários em 5%] porque se os nossos clientes ganham menos, nós também vamos ganhar menos”, explica.

Na metalurgia, Rafael Pereira, secretário-geral da Aimap, levanta-se contra a intervenção estatal. “Não aceitamos que seja o Estado a determiná-lo porque isso seria uma intervenção inadmissível na economia. Isso também legitimaria que o Estado decretasse aumentos.”



António Saraiva, presidente da CIP, aponta outros caminhos para a quebra de custos no trabalho.



Rui Moreira, presidente da ACP, não fecha a porta à proposta, mas só para “quadros médios”.

SEM MARGEM PARA CHEGAR AOS 500 EUROS

Tudo apontava para que em 2011, o salário mínimo nacional chegasse à meta dos 500 euros. O tema até já levou a um desacordo governamental entre a ministra do Trabalho, Helena André, e Teixeira dos Santos, ministro das Finanças. As empresas é que já vêem essa realidade como somente uma miragem. “Não temos condições nenhuma para chegar a esse valor. Apenas temos o mercado interno para nos sustentar, pelo que com o baixar da procura não vamos poder acompanhar esse esforço”, avança o líder da panificação, Carlos Santos. A CIP partilha da ideia.



Miguel Baltazar



”

Se o sector privado chegar a entendimentos dessa natureza [corte de salários], isso reforçaria com certeza a competitividade da economia e do sector exportador.

TEIXEIRA DOS SANTOS

Entrevista ao Negócios em 18 de Outubro de 2010

Penso que o sector privado vai ter de fazer o mesmo porque os nossos clientes [nas padarias] vão ter menos dinheiro.

CARLOS SANTOS
Presidente da Associação de Panificação

Por agora não é um problema que se coloque. As empresas têm feito um emagrecimento para se tornarem competitivas.

MÁRIO MONIZ BARRETO
Presidente da Ass. Beb. Espirituosas

Não concordo. O mercado só funciona com consumo. Queremos que os nossos colaboradores possam consumir.

HUGO VIEIRA
Sec.-Geral Ass. Mobiliário (APIMA)

Se houvesse uma redução era mais fácil para vender... Mas só o faria se estivesse numa situação muito difícil.

JORGE FERNANDES
Savana (Calçado)

A produtividade não será pela redução de salários, porque há outras economias que conseguirão praticar salários mais baixos.

EUGÉNIO DOS SANTOS
Presidente da Colunex

É politicamente correcto dizer que temos de diminuir os salários... mas acho que não é por aí. É a minha filosofia.

FREDERICO FORTUNATO
Presidente da Fly London

Não terá grande impacto na economia. Penso que seria mais prejudicial do que benéfico. Poderíamos entrar em naufrágio.

ANTÓNIO SÁ
Gerente da construtora Diviminho

Em sectores da actividade mais expostos precisamos de medidas criteriosas. Mas a ideia não é baixar os salários.

ANTÓNIO SARAIVA
Presidente da CIP

São declarações curiosas vindas do Governo. A lei não prevê a descida de salários, é uma impossibilidade legal.

PAULO VAZ
Secretário-geral da ATP (têxteis)

Era conveniente. Não sei como pode ser feito, mas nas empresas que exportam seria um factor de competitividade.

RUI MOREIRA
Presidente da ACP

Nós produzimos mais se trabalharmos mais, não se ganharmos menos. É mais importante flexibilizar o regime laboral.

ANTÓNIO CARLOS RODRIGUES
CEO do Grupo Casais (construtora)

Tenho dúvidas que a baixa de salários fosse ajudar a que economia ficasse melhor. É inadmissível a intervenção do Estado.

RAFAEL CAMPOS PEREIRA
Sec.-geral da AIMMAP (metalurgia)

“Fazer o mesmo que o Governo fez, é suicida”

Os funcionários públicos não foram poupados ao mais duro dos sacrifícios para a consolidação orçamental e, para quem ganha a partir dos 1.500 euros mensais, o empregador Estado decidiu um corte médio de salários de 5% para 2011. Daí até lançar-se o debate sobre a extensão da redução salarial aos privados não passou muito tempo. Solução que o líder dos patrões nacionais rejeita. “Quando se fala da baixa de salários, pensa-se: ‘Lá vão estes tipos baixar de 600 para 500’. Não é essa a ideia. Até porque isso, pode ter efeitos nocivos sobre o consumo e no rendimento das famílias, sob pena de um dia também não termos quem nos compre os produtos”. Para António Saraiva, “fazer o mesmo que o Governo fez na função pública, é suicida”. Além da diminuição da taxa social única, o líder da CIP frisa que subir o horário de trabalho de 40 para 42 horas poderia ser mais útil para a competitividade das empresas.



Pressão salarial no sector privado

Já há empresas a reduzir ordenados em Portugal

Empresas em dificuldades avançam para acordos "pontuais" de cortes salariais, admitem as confederações patronais

CATARINA ALMEIDA PEREIRA
catarinapereira@negocios.pt

O maior empregador do País – o Estado – deu o exemplo que algumas empresas já tinham antecipado ou estão agora a seguir. Além do corte de suplementos variáveis, da contratação de novos trabalhadores por vencimentos mais baixos ou do recurso a mecanismos legais, como o banco de horas ou o 'lay off', há casos "pontuais" de empresas que negociam directamente uma redução nominal de salários com os trabalhadores, através de acordos "informais", afirmam os responsáveis de confederações patronais ao **Negócios**.

"Há situações pontuais de empresas, normalmente em dificuldades, em que há negociação de acordos temporários para o adiamento do pagamento de parte de salários ou subsídios de férias", afirma João Vieira Lopes, da Confederação do Comércio e Serviços (CCP). "O adiamento é a forma legal de o fazer, mas muitas vezes o pagamento é incerto", acrescenta. São situações legais? "São mutuamente consentidas e, sendo assim, ninguém apresenta denúncia".

Nos sectores industriais mais tradicionais e expostos à concorrência, há também notícia de acordos – formais ou informais – para a redução de salários, em troca da redução do tempo de trabalho. "Não temos ainda sinais de que seja uma prática com grande extensão, mas temos conhecimento pontual de empresas que o fazem", afirma António Saraiva, presidente da Confederação da Indústria (CIP). "Geralmente no quadro legal de redução de horários" mas, "nalguns casos, de forma informal".

José Carlos Pinto Coelho, empresário do Turismo, afirma que há empresas que simplesmente negociam com os trabalhadores – contratados a prazo ou sem termo – a redução de salários, que apresen-

tam como alternativa aos despedimentos. "Quanto mais pequena a empresa, mais informais são as relações. Às vezes [os trabalhadores] preferem ganhar um bocadinho menos do que ficarem desempregados", diz, salientando que situações como estas são mais frequentes em empresas em dificuldades.

Já no caso do sector agrícola, "há muito pouca margem para descer salários porque há falta de mão-de-obra", garante João Machado. A Confederação dos Agricultores (CAP) espera apenas uma redução dos salários dos novos contratados.

As situações descritas somam-se às estratégias clássicas de cortes nos vencimentos. O estabelecimento de limites mais baixos à apresentação de despesas, o corte nas remunerações variáveis ou a eliminação de suplementos são agora mais frequentes, afirmam. No caso das novas admissões de quadros de topo, as reduções chegam aos 40% no turismo, ou aos 20% no comércio.

A maioria das empresas em causa não está disponível para falar sobre o assunto, mas há já vários casos conhecidos (ver caixa ao lado).

Sindicatos à margem

As duas principais estruturas sindicais – que preparam uma forte contestação aos cortes salariais no Estado – admitem que estas situações "possam existir", apesar de sublinharem que não têm conhecimento formal destes casos.

João Proença, da UGT, afirma que "é possível que isso aconteça" em acordos individuais que não envolvem os sindicatos. E avisa que, provavelmente, tais situações seriam consideradas ilegais pelos tribunais (ver página 8).

Também Arménio Carlos, da CGTP, admite que as situações descritas possam acontecer "à margem da lei e dos sindicatos". Mas garante que à CGTP não chegaram propostas nesse sentido.



João Vieira Lopes, líder da CCP, explica que são várias as vias de redução de custos salariais.

Há situações pontuais de empresas que negociam acordos para o adiamento do pagamento de salários.

JOÃO VIEIRA LOPES
Confederação do Comércio



Arménio Carlos diz que à CGTP não chegaram propostas formais de redução de salários.

Esta dramatização mais não visa do que justificar a recusa no aumento de salários.

ARMÉNIO CARLOS
CGTP



Peugeot Citroën | Cem trabalhadores regressaram à fábrica de Mangualde a ganhar r

CASOS CONCRETOS DE REDUÇÃO DE

IMPRESA E PÚBLICO ACORDARAM CORTES SALARIAIS

Em 2009, uma das soluções encontradas pelas administrações da Imprensa e do "Público" para não avançarem com despedimentos passou pela diminuição do salário dos trabalhadores. Na "holding" dona da SIC houve um corte de 10% nos salários superiores a cinco mil euros. Processo que partiu da administração e que, no imediato, contou com a adesão voluntária dos restantes trabalhadores. Entretanto, este ano os valores foram repostos. No caso do "Público", o processo foi mais dramático. Em 2009, ou 90% dos trabalhadores contemplados por esta medida aceitavam a redução de salários ou a administração avançaria para um processo de despedimento colectivo. A administração impôs cortes escalonados entre os 3% e os 18% a partir de vencimentos superiores a 1.200 euros. Em Julho deste ano,

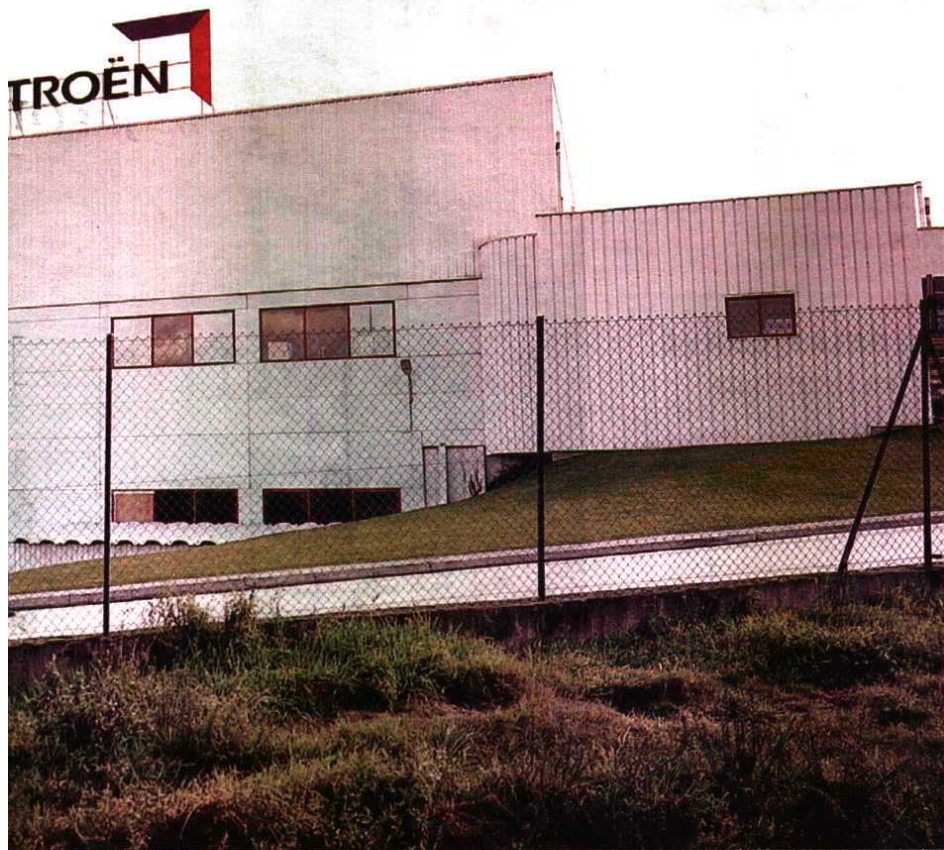
os vencimentos entre 1.200 e 1.600 euros foram repostos na totalidade. Aos restantes, foi reposto 25% do valor retirado no ano anterior. A partir de 2011, todos os vencimentos voltarão à situação anterior à implementação destas medidas.

ERNST & YOUNG PROPÓS MAIS FÉRIAS NÃO PAGAS

No início do ano passado, a Ernst & Young propôs aos trabalhadores em Portugal que tirassem 20 dias extraordinários de férias sem vencimento, o que implicaria um corte de até 8% na remuneração relativa a nove meses. Na altura, a empresa, que empregava 400 trabalhadores, explicava que a proposta não alterava a relação contratual com os trabalhadores, tendo apenas implicações nas contribuições a pagar à Segurança Social. E argumentava que o objectivo era proteger o emprego. O **Negócios** tentou saber qual o grau



Nuno André Ferreira/Correio da Manhã



do que recebiam em 2009, quando foram despedidos.

SALÁRIOS

de adesão à proposta, mas não obteve resposta até à hora de fecho da edição.

REDUÇÃO DE SALÁRIOS É "UMA HIPÓTESE" NA COOPLISBOA

A hipótese de redução de salários já foi discutida na União de Cooperativas Cooplisboa. "Essa é apenas uma hipótese de trabalho, dentro de muitas que temos", garantiu ontem ao **Negócios** o director-geral, João Damas, quando confrontado com a informação. "O que estamos a tentar fazer é encontrar equilíbrios num quadro financeiro terrível - seja com os fornecedores, seja com os trabalhadores ou com os sócios da cooperativa", afirmou. Segundo explica, as dificuldades surgiram quando as seguradoras reduziram o crédito aos fornecedores, o que obrigou a União de Cooperativas a antecipar pagamentos. "Estou em crer que vamos encontrar soluções", acrescenta. As cooperativas

associadas à Cooplisboa empregam mais de mil trabalhadores.

TRABALHADORES DA CITROËN VOLTAM PARA GANHAR METADE

A administração da fábrica da Peugeot-Citroën da Mangualde repôs, na passada semana, o turno da noite, que tinha sido abolido em 2009, altura em que foram despedidos mais de 500 trabalhadores. Agora, para fazer face ao aumento das encomendas de modelos antigos, como o Berlingo First e Peugeot Partner, a unidade fabril contratou 300 novos funcionários. Desses, cerca de 100 são ex-funcionários que foram despedidos no ano passado, e que agora regressam para ganhar... metade do que ganhavam. O presidente da Comissão de Trabalhadores da fábrica, Jorge Abreu, contou ao "Público" que os ex-trabalhadores, que auferiam entre 700 a 800 euros, regressam agora com um contrato de seis meses em que o vencimento-base é de 440

euros, ao qual se soma 25% de subsídio de turno. Porém, feitos os descontos para Segurança Social e IRS, Jorge Abreu salienta que "muitos trabalhadores não vão chegar a levar o salário mínimo (475€) para casa". A administração da empresa refutou as acusações, salientando que o processo de recrutamento é "transparente".

ALICOOP RECUPERA COM 10% DO SALÁRIO DOS TRABALHADORES

Os trabalhadores do Grupo Alicoop decidiram doar 10% das suas remunerações para ajudar à recuperação da empresa. A decisão, que saiu de uma Assembleia de Credores, foi posta, depois, em causa pelo Ministério do Trabalho, que admitia a existência de um "um ilícito contra-ordenacional grave", cenário refutado pelo Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, por a doação se referir à parte líquida da remuneração. **FP/CAP/BS**

CIP pretende assegurar reduções por acordo Salários médios ainda estão a subir

A Confederação da Indústria Portuguesa (CIP) pretende que a legislação laboral permita, de forma expressa, que as empresas possam avançar para reduções salariais por acordo.

A questão foi colocada durante a discussão do Pacto para o Emprego, entretanto suspenso, afirmou ao **Negócios** Gregório Novo, da Confederação da Indústria (CIP).

A CIP defende uma alteração ao artigo 129.º, que estabelece que é proibido ao empregador diminuir a retribuição, "salvo nos casos previstos neste código ou em regulamentação colectiva de trabalho". O objectivo é acrescentar às excepções a

O rendimento médio mensal líquido dos portugueses que estão empregados aumentou 1,4% no segundo trimestre deste ano, revelam os dados mais recentes do Instituto Nacional de Estatística (INE).

A informação publicada pelo INE, obtida através do Inquérito ao Emprego, revela que o aumento não foi uniforme em todas as zonas do País. Enquanto em Lisboa e no Algarve se registaram subidas homólogas superiores a 4%, na região Norte a quebra foi de 1,4%.

Numa altura em que prossegue a destruição de emprego, sobretudo entre os menos qualificados, a informação relativa aos

É uma proposta que se mantém e que viremos a retomar.

GREGÓRIO NOVO

CIP

Salários líquidos subiram 1,4% no País, mas caíram na região Norte.

expressão "por acordo", explica. A proposta não chegou a ser formalizada com este grau de detalhe no âmbito das negociações do Pacto para o Emprego, mas também não foi abandonada. "É uma proposta que se mantém de pé e que, naturalmente, viremos a retomar", afirmou ontem o responsável.

O presidente António Saraiva já tem defendido "contenção, e até alguma redução" de salários na confecção, metalurgia e cerâmica, apesar de adoptar uma posição genérica mais prudente (ver página 5). José Carlos Pinto Coelho, do Turismo, insiste na necessidade de alargar a duração dos contratos a prazo.

Apesar de incentivar reduções salariais no sector privado, pela voz do Ministro das Finanças, o Governo tem rejeitado alterações ao Código Laboral, pela voz da ministra do Trabalho.

Os sindicatos estão contra as propostas das confederações patronais. A UGT e a CGTP duvidam de que esta seja a via mais eficaz para ganhar competitividade. **CAP**

salários médios deve ser lida com cuidado, refere a Organização Internacional do Trabalho (OIT). É que a destruição de empregos com salários mais baixos pode acabar por subir artificialmente a média.

Também os dados relativos à contratação colectiva continuam a apontar para um aumento salarial, ainda que mais moderado. A informação publicada pela Direcção-geral das Relações de Emprego e de Trabalho (DGERT) revelam que os acordos assinados no terceiro trimestre deste ano tiveram um aumento médio nominal de 1,2% (variação anualizada, que tem em conta a duração das convenções). No mesmo período do ano passado, os aumentos negociados foram de 2,5%.

A redução de vencimentos no Estado e no sector Empresarial do Estado (SEE) não deixará de ter efeitos na negociação do próximo ano, avisam as confederações patronais, que se preparam para propor valores inferiores à inflação. Também o salário mínimo condicionará os aumentos de 2011. **CAP**

Reduções de vencimento por acordo com o trabalhador são de legalidade duvidosa

Nada impede patrões e trabalhadores de chegarem a acordo, mas o tribunal pode, mais tarde, trocar-lhes as voltas

FILOMENA LANÇA

filomenalanca@negocios.pt

Uma empresa pode chegar a acordo com os empregados para uma redução salarial. Nada impede que estes aceitem e que até assinem um acordo escrito. Na actual conjuntura, é bem possível que a empresa avise que, caso os trabalhadores não aceitem, então terá de proceder a um despedimento colectivo. E o acordo faz-se. É legal? Pode fazer-se, mas é duvidoso que um tribunal o considere legal, respondem os especialistas ouvidos pelo **Negócios**.

“Em última análise, o empregador fica refém de uma eventual acção judicial do trabalhador, colocando em causa o acordo que assinou”, explica Tiago Cortes, especialista em direito do trabalho. E aí será preciso que a empresa prove que estava de boa fé e convencida de que o trabalhador sabia que a redução só se fez para evitar despedimentos. O Código do Trabalho (CT) é muito explícito quando afirma que entre as garantias do trabalhador está a proibição de o empregador lhe diminuir a retribuição. Antes, a Lei ainda o admitia, desde que com o acordo da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), mas o código actual é muito rigoroso, refere Tiago Cortes. O que não significa que não se faça na base da confiança, como aconteceu “com muitas tecnológicas no início da década, a seguir à bolha”, recorda.

Os tribunais já não levantarão problemas se a contrapartida de uma redução salarial for uma redução de horas de trabalho. Mas aí, “muitas vezes, o acordo é apenas de cosmética, já que as pessoas trabalham o mesmo, dão o mesmo retorno à empresa, mas recebem menos”. Havendo uma inspecção da ACT, coloca-se, mais uma vez, a questão da prova.

A última palavra será do tribunal

A legalidade de uma redução salarial, terá de ser vista caso a caso, e os tribunais deverão ser cada vez mais chamados a intervir, refere João Santos, advogado e também especialista em direito laboral. Desde logo, é preciso definir o que é, em cada empresa, visto como remuneração. Em



Eventuais cortes têm de ser vistos empresa a empresa, diz João Santos, especialista em direito laboral.

Há acordos de redução salarial de mera cosmética, onde as pessoas trabalham o mesmo número de horas.

TIAGO CORTES

Advogado e especialista em trabalho

princípio, será tudo o que tiver carácter regular e periódico, o que inclui não só a remuneração base, mas também subsídios, desde isenção de horário, a abonos para falhas, viaturas, isenção de horário ou prémios de produtividade, entre muitos outros.

Há casos em que o empregador estabelece logo no início do contrato que este ou aquele subsídio pode ser retirado a qualquer momento. Se não o fizer, explica João Santos, “as entidades patronais podem cortar onde quiserem, mas o trabalhador poderá provar que o subsídio em causa era salário encapotado”. Ora o problema está na prova. Terá de ser feita em tribunal, através de uma acção para cumprimento do contrato, o que “custa dinheiro, demora tempo e fragiliza o trabalhador”, sintetiza.

Além disso, os tribunais não têm sido unânimes na interpretação da Lei. Um exemplo: exige-se que a isenção de horário de trabalho se estabeleça por acordo escrito. Face a isso, há jurisprudência que entende que para se retirar a isenção a um trabalhador, é também necessário acordo escrito. Mas a doutrina divide-se e há também quem entenda que tal não é preciso e que o corte pode ser unilateral.

IDEIAS-CHAVE

ONDE É QUE AS EMPRESAS PODEM CORTAR NOS SALÁRIOS

1 REDUÇÃO DO SALÁRIO BASE

Só por acordo entre empregador e trabalhador e mesmo assim, não havendo a correspondente redução de horas de trabalho, é muito provável que os tribunais, desde que confrontados com o facto, o considerem ilegal. Os trabalhadores podem ser forçados a aceitar se a contrapartida for, por exemplo, a ameaça de um despedimento colectivo.

2 REMUNERAÇÕES ACCESSÓRIAS OU SUPLEMENTARES

Se forem pagas com carácter de regularidade pode provar-se, em tribunal, que fazem parte da remuneração base e, por isso, não podem ser cortados sem acordo do trabalhador e/ou o corte ser acompanhado também de redução de horas de trabalho. O problema reside na prova, que obriga a demorada e custosa intervenção de um tribunal.

3 SUPLEMENTOS NÃO CONTRATUALIZADOS

São aqueles em que a empresa mais facilmente poderá cortar. É o caso, por exemplo, de “plafonds” de telemóveis ou ajudas de custo que não sejam fixas. Ou, ainda, de subsídios de transporte ou benefícios de saúde, como seguros ou participações em medicamentos. Mais uma vez, coloca-se o problema da prova em tribunal, que desta vez deverá ser mais complicada, dado não serem suplementos contratualizados.



Justiça | Os tribunais deverão ser chamados cada vez mais a intervir.



Pedro Elias

Devem os salários descer para o País ser mais competitivo?

Os economistas dividem-se: uns dizem que é inevitável, outros defendem que teria efeitos ainda mais perversos

PEDRO ROMANO
promano@negocios.pt

Cortar ou não cortar, eis a questão. Dez anos depois da entrada na Zona Euro, o nível dos salários portugueses é um dos temas mais debatidos entre os economistas. E, perante a perda de competitividade e subida do desemprego que ganhou expressão desde 2000, um corte de 20% nos salários deixou de ser uma possibilidade académica para se tornar um tópico em cima da mesa.

Como em tudo na economia, não há aqui consensos transversais. O argumento subjacente àqueles que, como o economista Vítor Bento, defendem uma redução salarial é simples: antes do euro, Portugal podia compensar aumentos salariais desajustados da produtividade através da desvalorização da sua moeda — o Banco de Portugal era “bombeiro” que abria a válvula de escape da política cambial. Mas a chegada da moeda única fez secar esse recurso.

O resultado, argumentam estes economistas, foi que a o mecanismo de ajustamento deixou de ser a moeda para passar a ser o mercado laboral. O poder de compra dos portugueses foi mantido, porque a moeda já não desvaloriza como antes. Mas o efeito perverso que se seguiu foi a destruição de emprego nos sectores mais afectados pela concorrência externa, o que acompanhou o aumento dos custos unitários do trabalho especialmente nesta década (ver gráfico à direita).

O corte salarial surge, assim, como a forma “natural” de simular uma desvalorização cambial. A proposta foi inclusivamente feita pelo economista-chefe do FMI, Olivier Blanchard, e teria, segundo os seus proponentes, o efeito de reduzir os custos das empresas. Com a procura interna também mais deprimida, haveria mais incentivos para a economia portuguesa se virar mais para o exterior, aumentando as exportações, reduzindo o défice externo e aumentando o emprego.

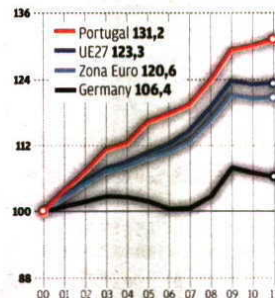
Para compensar a quebra de rendimentos, alguns — como Vítor Bento — propõem que a redução salarial seja levada a cabo ao mesmo tempo que se reduz administrativamente preços dos bens e serviços não transaccionáveis, de maneira a mitigar o impacto social do corte salarial.

Solução votada ao fracasso?

Resultaria? Nem todos estão de acordo. Um dos problemas identi-

TRABALHO CADA VEZ MAIS CARO

CUSTOS UNITÁRIOS DO TRABALHO (BASE=100)



Fonte: AMECO

Portugal teve o pior desempenho nos CUT, um indicador que compara a evolução dos salários nominais com a evolução da produtividade real, dada pelo Produto Interno Bruto por trabalhador deflacionado.

ficados pelos críticos desta proposta começa logo nos números utilizados: é que o indicador habitualmente utilizado para medir a evolução salarial, os Custos Unitários do Trabalho, compara os salários nominais com o PIB real — o que faz com que Portugal, que teve mais inflação do que a maioria dos países europeus, seja prejudicado no quadro geral. “Desde 1995 que os salários reais dos portugueses crescem abaixo da produtividade”, diz o economista João Rodrigues.

A isto soma-se o facto de grande parte das exportações portuguesas terem um elevado conteúdo de importações, o que faz com que o peso dos salários no produto final seja reduzido. Segundo cálculos do economista do ISEG Ferreira do Amaral, os salários são apenas 33% do preço final — ou seja, um corte de 20% apenas aumentaria a competitividade em pouco mais de 6%.

Mais certos seriam os efeitos no sufoco financeiro das famílias: com rendimentos mensais em queda mas dívidas fixas em termos nominais, a factura dos juros seria cada vez mais sufocante, deprimindo ainda mais o consumo privado, que em Portugal representa a maior parte do PIB. “As famílias estão sobreendividadas”, diz João Rodrigues. “Se lhes tiramos rendimentos, não diminuímos apenas os custos das empresas, também lhes tiramos uma fonte de procura”.



O presidente da SIBS tem lançado alertas sucessivos acerca do crescimento dos salários.

Para aumentar a competitividade da economia portuguesa já só resta a redução de salários.

VÍTOR BENTO

Economista e presidente da SIBS



João Rodrigues, economista doutorado pela Universidade de Manchester, critica redução salarial.

Diminuir salários é uma receita perversa. Eles não são apenas um custo, são também fonte de procura.

JOÃO RODRIGUES

Economista

ARGUMENTOS...

A FAVOR DE UM CORTE SALARIAL EM PORTUGAL...

SALÁRIOS ALTOS SÃO ENTRAVE À COMPETITIVIDADE

Os salários cresceram muito acima do que se verificou no resto da Zona Euro, o que tornou os produtos portugueses menos atractivos nos mercados internacionais. Redução salarial permitiria restaurar o equilíbrio externo.

IMPACTO NA PROCURA INTERNA RELEVANTE É DIMINUTO

Grande parte da procura interna é dirigida a importações, pelo que o impacto do corte salarial não seria muito grande no crescimento interno. Aliás, nos últimos 10 anos a economia viveu sob um excesso de procura, o que estimulou o défice externo, sem aumentar o crescimento. O problema não está, portanto, na procura, mas nas condições de oferta.

... E CONTRA UMA REDUÇÃO DE SALÁRIOS

REDUÇÃO SALARIAL PESARIA POUCO NO PREÇO FINAL

Os salários apenas representam 33% dos custos totais das empresas que exportam. Ou seja, uma redução de vencimentos teria um impacto marginal nos preços de venda.

CONSUMO PRIVADO É O MAIOR MOTOR DE CRESCIMENTO

Cortar salários teria pouco impacto nos custos das empresas, mas um grande impacto nos rendimentos das famílias. O resultado seria uma redução brusca da procura interna, que arrastaria o crescimento para baixo.

DÍVIDA SUFOCANTE

As famílias estão muito endividadas. É inviável reduzir os seus rendimentos se o volume nominal de dívida se mantiver.



ID: 32642084

09-11-2010

Empresários chumbam redução de salários no sector privado

Cortar
vencimentos
é ilegal, mesmo
com acordo

Primeira Linha 4 a 9