



SALÁRIOS DE GESTORES E TRABALHADORES

Trabalhadores apontam salários dos gestores para obterem aumentos

As remunerações exorbitantes dos executivos tornaram-se na principal arma dos sindicatos à mesa das negociações para obterem aumentos salariais. Empresários e gestores são obrigados a dar o exemplo, abdicando de prémios para evitarem tensões sociais

ALEXANDRA MACHADO, JOÃO ANDRADE COSTA e ALEX GOZBLAU Ilustração

A crise está a ser usada publicamente para pedidos de contenção salarial de todos os trabalhadores. Mais em particular, nas últimas semanas o foco centrou-se nos gestores, cujas diferenças salariais face aos restantes trabalhadores, são consideradas excessivas. E, por isso, é um ponto levado em conta nos argumentos dos sindicatos à mesa de negociações para a definição da actualização salarial para este ano. Já do lado das empresas prefere-se, segundo os sindicatos, acenar com a crise. Mas isso não acontece em todos os casos.

A Petrogal e a Sonae já concluíram as negociações e chegaram a uma média de aumento de 2,7% (chegando em alguns casos aos 3,4%) e 3%, respectivamente. Mais do que a subida que vão ter os funcionários públicos de 2,9%. E, claramente, mais do que a inflação prevista para este ano. O Banco de Portugal, na última estimativa, aponta para um valor de 1%.

É com o valor dado à função pública, que o Sindicato dos Bancários Sul e Ilhas deseja ver os trabalhadores do sector contemplados. Alice Martins assegurou ao **Negócios** que o seu sindicato adequou as reivindicações à conjuntura económica. Ainda assim, a base de

partida para as negociações do sindicato foi de aumentos de 4,25%, o que representa uma descida de 25 pontos base, face aos 4,5% inicialmente pedidos no ano passado. “O nosso principal objectivo é a manutenção dos postos de trabalho, mas consideramos que um aumento de 2,9% é um elemento de referência importante para aumentar o poder de compra”, refere a mesma responsável.

Jorge Félix, presidente do Sindicato dos Trabalhadores do grupo Portugal Telecom, assegura que, quando fixou como ponto de partida um aumento de 3,7%, o mais baixo de todos os sindicatos, já estava a considerar a conjuntura. Mas opõe-se ao congelamento salarial, porque “a empresa não está numa situação económica má e é difícil explicar o congelamento, quando se distribui 90% dos resultados aos accionistas”.

Os lucros obtidos são também argumento noutras negociações. Elisabete Santos, do Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços (CESP), admitiu ao **Negócios** que foram propostos aumentos entre 3,5% e 4%, “tendo em conta os avultados lucros que as empresas apresentaram relativamente a 2008”. Este sindicato mos-

tra-se contra a atribuição de prémios. “Se as empresas têm dinheiro para atribuir prémios, que normalmente são discriminatórios, têm verbas para aumentar os salários dos trabalhadores”.

A EDP e REN, cujas negociações ainda estão a decorrer, terão prémios, mas ainda não cabem nas mesas de negociações. Para Franco Antunes, do Fiequimetal, não faz sentido falar-se de crise para flexibilizar negociações salariais numa empresa que apresenta milhões de euros de lucros e que apresenta níveis de produtividade de 17,7%. “Não tem nada a ver com a realidade nacional”. O mesmo dirigente sindical aproveita para criticar os prémios da administração, dizendo que na EDP a gestão recebe por mês o que um alto quadro recebe por ano. É por isso que Carvalho da Silva, secretário-geral da CGTP, propõe que se divulgue as remunerações dos gestores e que se “estabeleçam 'plafonds' dentro de cada empresa para a atribuição deste tipo de remunerações”.

Os sindicatos sempre apontaram os salários dos gestores, para sugerirem discrepâncias, mas agora com o próprio ministro Mário Lino a chamar a atenção para esse ponto ganham novo alento.

AS NEGOCIAÇÕES ESTÃO EM CURSO

Sindicatos pedem mais do que empresas estão

A história repete-se. Os sindicatos pedem aumentos muito superiores ao que as empresas estão dispostas a aplicar. Este ano, sob o pano da crise, há quem proponha, do lado empresarial, contenções maiores. Mas também há

Banca e sindicatos disputam entre o oito e oitenta

O Sindicato de Bancários Sul Ilhas (SBSI) afirmou ao **Negócios** ter tomado em conta a actual conjuntura na reivindicação salarial, reduzindo de 4,25%, proposta inicial, para 2,9%, a sua proposta de aumentos salariais em 2009. Contudo, a proposta sindical esbarra com os objectivos dos bancos, que não pretendem realizar aumentos superiores a 0,9%. Para a dirigente sindical do SBSI, Alice Martins, um aumento idêntico ao do ano passado, 2,6%, seria o mínimo que os bancos poderiam fazer para evitar a perda de poder de compra dos seus empregados, o que seria “nocivo para a economia”.

Petrogal chega a acordo. EDP, REN e GDP ainda não

A Petrogal, do universo Galp, já acordou com os sindicatos um aumento geral dos salários de 2,7%, numa negociação que definiu as categorias profissionais, o que levou a que alguns casos tivessem aumentos de 3,4%. A partida da Fiequimetal foi 4,5% e o da empresa 1,5-2%. A Galp atribuiu, por outro lado, um prémio de 3.048 euros a parte dos trabalhadores. Na EDP e REN, as negociações decorrem em paralelo, tendo a partida iniciado com um pedido de 7,75% por parte dos sindicatos, que receberam uma proposta de 1,4% das empresas. Agora, está em cima da mesa uma proposta de 5% dos sindicatos e 2,3% da EDP e REN.



Impostas a dar

quem dê aumentos superiores. As negociações na Petrogal e na Sonae já terminaram, com aumentos, médios, de 3,4% e 3% respectivamente, acima da inflação e acima do proposto para a função pública.

PT mantém ideia de congelar maioria de salários

As negociações na Portugal Telecom continuam, com a empresa a manter a proposta de congelamento dos salários acima de dois ordenados mínimos. E estes, que abrangem cerca de 200 trabalhadores no activo e mais 200 em pré-reforma ou com contrato suspenso, terão uma subida de 1%, de acordo com a proposta da operadora. Na reunião de ontem, a PT avançou outra proposta: dar um prémio de 150 euros aos trabalhadores no activo. A operadora, segundo Jorge Félix, tem usado como argumento para o congelamento o de não aumentar responsabilidades futuras com pessoal com contrato suspenso ou pré-reformado.

CESP quer lucros espelhados nas remunerações

No sector do comércio os sindicatos desejam ver uma quota dos lucros das grandes empresas espelhados nas remunerações dos trabalhadores. Enquanto o CESP exige aumentos entre os 3,5% e os 4%, os "patrões" propõem aumentar os seus funcionários 1%, "o que dá uma média de 6 euros por mês", referiu a dirigente sindical, Elisabete Santos. Depois de três anos sem aumentos, no ano passado os trabalhadores do sector foram contemplados com uma subida no ordenado de 9%. Para este ano, o grupo Sonae foi um dos poucos a alterar a folha salarial dos seus empregados, com um aumento de 3%.

CASOS

BES CORTA PRÉMIOS MAS MANTÉM ORDENADOS

O banco liderado por Ricardo Salgado vai cortar a remuneração variável dos seus dirigentes em 10%. O BES reduziu, ainda, o "plafond" destinado às viaturas e telemóveis dos quadros. Já a remuneração fixa dos executivos será igual à de 2008.

JERÓNIMO MARTINS DISTRIBUI PRÉMIO DE 240 EUROS

Face ao desempenho no ano passado, em que o grupo viu os seus lucros dispararem 24,3%, a Jerónimo Martins decidiu atribuir aos seus trabalhadores não-quadros um prémio de 240 euros. Serão cerca de 20 mil colaboradores a beneficiarem desta medida.

IMPRESA REDUZ SALÁRIOS DOS EXECUTIVOS EM 10%

Depois de ter alcançado um prejuízo de 26,9 milhões de euros, a equipa de Francisco de Sá e Gouveia decidiu cortar em 10% os salários dos executivos. Esta é uma das medidas anunciadas para reduzir os custos da Impresa em 10 milhões de euros.

BCP EXECUTA PLANO DE REDUÇÃO DE REMUNERAÇÕES

O BCP já anunciou que vai propor na próxima assembleia geral um corte nos vencimentos dos membros do Conselho Geral e de Supervisão. Para além disto, o banco não distribuiu pelos seus administradores prémios relativos aos resultados de 2008.

GALP REDUZ "PLAFOND" PARA COMPRA DE CARROS

A Galp reduziu o "plafond" para a compra de carros dos quadros superiores que têm direito a este benefício contratual. A empresa já acordou dar um prémio de 3.050 euros a cerca de três mil trabalhadores de 23 empresas do universo Galp.

SONAE CONGELA SALÁRIOS DOS GESTORES

A Sonae vai congelar este ano os salários da maior parte das equipas de gestão, anunciou esta semana o seu presidente, Paulo Azevedo. Os que têm salários mais baixos vão ter um aumento médio dos salários de 3%.

AS DIFERENÇAS

FOSSO RETRIBUTIVO EM PORTUGAL

Salários perdem fôlego do topo até às bases

Em matéria de desigualdade de rendimentos, entre os quais os salariais, Portugal não tem sido um bom exemplo. O fosso nacional tem crescido acima da média da Zona Euro e uma das explicações para este efeito prende-se com a evolução dos prémios salariais pagos a profissionais que têm mais formação académica.

Um estudo da economista Ana Rute Cardoso, apresentado em Dezembro de 2007, apontava este efeito. A posse de uma licenciatura é, segundo a economista, o factor mais significativo na explicação da tendência de "acentuado aumento da dispersão salarial" registada em Portugal desde 1985. As subidas salariais têm vindo a beneficiar, essencialmente, os escalões remuneratórios mais expressivos.

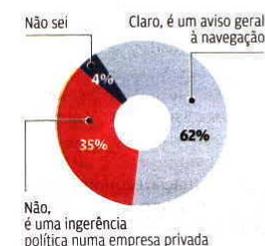
Um estudo da consultora Hay Group coloca também Portugal entre os piores da Zona Euro, ultrapassado apenas pela Grécia. O estudo analisou os valores médios pagos por 200 empresas nacionais e multinacionais em Outubro de 2007 e concluiu que os salários pagos aos quadros directivos são 4,4 vezes superiores ao valor pago a trabalhadores administrativos ou operacionais.

O discurso que aponta a desproporção entre os salários do topo e das bases não é de agora. Mas ganhou um novo fôlego quando, no seu discurso de Ano Novo de 2008, Cavaco Silva questionou a legitimidade do fosso existente entre "os rendimentos auferidos por altos dirigentes de empresas" e "o salário médio dos seus trabalhadores". Um discurso apelidado de demagogo e populista por muitos.

Mas o tema vinha já marcando a agenda. Poucos meses antes a Comissão do Mercado dos Valores Mobiliários havia divulgado um estudo onde se concluiu que os salários das administrações das empresas do PSI 20 triplicaram entre 2000 e 2005. Os dados permitiam concluir que os salários dos seus dirigentes têm crescido, em média, 26,3%.

As remunerações dos órgãos sociais das maiores cotadas revelam, grosso modo, que cada executivo levou para casa 815,5 mil euros anuais em 2007. Per capita, a rubrica dos custos com pessoal atribuiu uma média de 35,9 mil euros a cada trabalhador dessas empresas. A diferença entre uns e outros mede-se em 23 salários. **es**

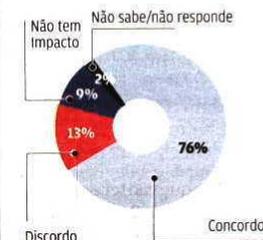
MÁRIO LINO FEZ BEM EM PEDIR CONTENÇÃO SALARIAL NA PT...



Fonte: Barómetro Negócios Online

Para 62% dos participantes, Mário Lino fez bem pedir contenção salarial na PT, tratando-se de um claro aviso à navegação. Já 35% consideram que se tratou de uma ingerência política numa empresa.

... E A ADMINISTRAÇÃO DEVEIA BAIXAR OS SEUS ORDENADOS



Fonte: Barómetro Negócios Online

Na opinião de 76% dos votantes no barómetro a administração da PT devia reduzir os salários que auferem. Ao invés, 13% discordam e 9% sustentam que a medida não tem impacto.

Administração da PT ganhou 6,9 milhões no último mandato

Em Março vai ser eleita uma nova administração, liderada por Zeinal Bava como presidente executivo

Os administradores da Portugal Telecom (PT) receberam, durante os três anos de mandato, 26,9 milhões de euros em remunerações fixas e variáveis, a que acresce o prémio pela vitória na OPA (Oferta Pública de Aquisição) lançada pela Sonae com de 4,9 milhões de euros, incluídos nos pagamentos de 2008.

No mandato anterior, a administração liderada por Miguel Horta e Costa, recebeu, pelos três anos, 29 milhões de euros, a que acresce os 9,7 milhões a que alguns elementos tiveram direito quando cessaram funções na empresa como incentivo para não irem para a concorrência. Não se sabe se António Caria, o único elemento da actual comissão executiva cujo mandato não é renovado no próximo dia 27 de Março, irá receber também alguma remuneração pelo fim do mandato.

O número de administradores foi oscilando ligeiramente, acabando no final de 2005 por se estender a comissão executiva a sete elementos, mantidos no início do novo mandato em 2006, altura em que Henrique Granadeiro assumiu a presidência executiva (CEO) e não executiva ("chairman"). Entretanto, com a cisão da PT Multimédia e com a saída em Setembro do ano passado de João Pedro Baptista, a empresa chega à assembleia geral electiva apenas com quatro administradores executivos. A partir de 27 de Março voltam a ser sete.

Aliás, Mário Lino fala nos salários dos gestores da PT numa altura em que em cima da mesa está uma proposta dos accionistas para o conselho de administração da operadora ser alargado para 25 membros, obrigando a alterar os estatutos para acomodar tantos elementos. Mário Lino defendeu a lista apresentada e o alargamento da comissão executiva.

Quanto às remunerações, estas são definidas pela comissão de vencimentos, que apenas submete à assembleia geral a política de fixação das remunerações, integrando-a em anexo no relatório e contas. Se para a PT a discussão é "inopor-

IDEIAS-CHAVE

A POLÉMICA COMEÇOU COM AS DECLARAÇÕES DE MÁRIO LINO

1 O QUE DISSE MÁRIO LINO?

A nova administração, que será eleita na assembleia geral de 27 de Março, devia dar o exemplo e baixar os salários e prémios. "A PT é uma empresa que está a dar o exemplo em muitas coisas e deve também constituir um exemplo em matéria de remunerações". Não só falou em baixar os salários como em torná-los mais transparentes.

2 A RESPOSTA DE GRANADEIRO

A questão é "inopor-tuna". Os órgãos sociais vão ser eleitos no dia 27 de Março, incluindo a comissão de vencimentos, a quem cabo, diz Henrique Granadeiro, "numa empresa privada definir as políticas salariais, fixa e variável". O Estado tem uma "golden-share" (participação que confere ao seu detentor direitos especiais) de 500 acções na Portugal Telecom.

na" e até descontextualizada, para os sindicatos pode ser mais um argumento nas negociações salariais, em que a PT propõe um congelamento dos salários a praticamente toda a estrutura. Congelamento que chega à administração. Desde 2004, que a gestão não tem aumentos na componente fixa. E os não executivos deixaram de ter a partir de 2006 remuneração variável.

O peso dos órgãos sociais no conjunto dos salários pagos pela PT foi, neste último mandato, de 1,5%, menos 0,1 ponto percentual que na gestão anterior. Tendo caído o peso dos salários dos gestores nos resultados recorrentes para 1,3%. A massa salarial baixou em toda a linha. O custo com pessoal em função dos pro-
veitos caiu de 11% para 10%. **AM**

BOM GOVERNO

SECTOR EMPRESARIAL DO ESTADO

Há empresas públicas onde a diferença salarial é maior do que nas privadas

O ministro das Obras Públicas, Mário Lino, apontou, na quarta-feira, o dedo à Portugal Telecom (PT), salientando que a empresa, na qual o Estado tem uma "golden share", "deve constituir um exemplo em matéria de remunerações". O ministro defendeu que a PT deveria dar o exemplo, baixando salários e prémios dos seus administradores. Bem como, tornando-os "mais transparentes". A reacção de Henrique Granadeiro, "chairman" da PT, foi clara: é a comissão de vencimentos, eleita em assembleia geral de accionistas, que compete definir as políticas salariais de uma empresa privada. Quanto a este ponto, resta saber qual o entendimento do ministro de Mário Lino que, na lista dos seus organismos e empresas, dispo-nível no "site", incluiu a PT.

O sector privado pratica, por norma, salários mais elevados do que as empresas de tutela pública, influenciados por componentes variáveis indexadas ao desempenho financeiro e que pesam cada vez mais na estrutura destas remunerações. Mesmo assim, uma análise aos relatórios e contas de privadas e públicas permite verificar que a desproporção entre os salários de topo e os salários médios dos trabalhadores é, em alguns casos, mais acentuada em empresas que têm a tutela do Estado. Na CGD, por exemplo, o salário de um funcionário em 2007 foi, em média, 10,8 vezes menor que o do seu presidente. Uma proporção maior do que a verificada nesse ano em cotadas como a Altri, Impresa, PT Multimédia e Novabase, entre outras.



Só 21% das empresas do SEE cumprem todas as regras de bom governo, diz Carlos Pina.

A análise às contas do Sector Empresarial do Estado (SEE) é dificultada pela não uniformização de critérios de divulgação de informação, bem como pela ausência de dados, em alguns casos. O Executivo assumiu o bom governo do sector público como uma das missões do seu mandato e no seu último relatório, relativo a 2007, aponta que a divulgação das remunerações é uma das medidas mais cumpridas por estas empresas. **ES**

Diferença é de 10 vezes mais na CGD

É, entre as principais instituições financeiras portuguesas, a que apresenta os salários de topo mais contidos. As últimas contas divulgadas, relativas a 2007, permitem ver que o então CEO, Carlos Santos Ferreira, recebeu um cheque anual de cerca de 496 mil euros. Per capita, tendo em conta o número de colaboradores do grupo e os custos com pessoal, cada colaborador recebeu, nesse ano, 48,8 mil euros. Ou seja, 10,8 vezes menos que o presidente do banco.

496 mil

Salário anual total de Carlos Santos Ferreira em 2007.

Pessoal dos CTT ganha 7,8 vezes menos

Em 2007, Luís Nazaré recebeu cerca de 200,2 mil euros anuais para liderar o grupo CTT. No total, foram pagos aos membros da administração um total de 902 mil euros. Nesse ano, o grupo conseguiu reduzir em cerca de 10 milhões de euros os seus custos com pessoal, que se situaram em mais de 394 milhões de euros. O que dá, per capita, um salário anual de 25,6 mil euros por cada um dos 15.374 trabalhadores. Em média, estes receberam um salário 7,8 vezes menor que o do seu presidente.

200 mil

Foi quanto recebeu Luís Nazaré nos CTT, em 2007.

Quanto ganha a gestão da TAP?

O grupo TAP tinha, em 2007, com uma estrutura de 10.826 pessoas. Per capita, a cada um corresponde um salário anual de 39,4 mil euros. Quanto aos seis administradores, o único dado disponível no relatório e contas quanto aos salários dos órgãos sociais remete para artigos do estatuto da empresa. É ainda mencionado que a TAP tem uma comissão de vencimentos composta por membros designados por ministros das Finanças e das Obras Públicas, e aprovada em Assembleia Geral.

?

O relatório e contas não divulga os valores pagos à administração

Presidente ganha 3,5 vezes mais

Com um universo de cerca de 4200 funcionários, a cada um deles correspondeu, per capita, um salário anual de 31,8 mil euros no ano de 2007 (os custos com pessoal recuaram 4,8% para 133,7 milhões de euros). Nesse mesmo período, o presidente do conselho de gerência da empresa, composto por cinco elementos, teve uma remuneração anual na ordem dos 111 mil euros. Ou seja, em média cada funcionário da CP recebeu um salário que é 3,48 vezes inferior ao do seu líder.

111 mil

Salário recebido pelo presidente da CP no ano de 2007.

Congelamento de salários arrisca “aumento perigoso” de contestação

Especialistas criticam proposta, antecipam ressentimento social e avisam para os efeitos negativos da desigualdade

RUI PERES JORGE
rpjorge@negocios.pt

Ao mesmo tempo que nos EUA e no Reino Unido aumentava a contestação aos milhões pagos em salários e bónus aos gestores dos gigantes financeiros que levaram a economia mundial aos caos, em Portugal apareceu uma proposta bem diferente e surpreendente: o congelamento ou até o corte salarial generalizado.

A ideia chegou de dois economistas mediáticos: Silva Lopes, ex-ministro das Finanças e ex-governador do Banco de Portugal, que se justificou com preocupação de equidade social; e Vítor Bento, presidente da SIBS, a empresa que gere o sistema multibanco, que defende a estratégia com o objectivo de ganhar competitividade (ver caixas). Mas farão estas medidas sentido em Portugal, um dos países “ricos” com menores salários e maior desigualdade?

“Não faz qualquer sentido. Portugal é dos países da Europa com maior desigualdade salarial. Além disso, o peso dos salários no rendimento nacional vem a baixar há duas décadas”, responde Boaventura Sousa Santos, sociólogo e director do Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra.

“Se as empresas estiverem a perder dinheiro, precisarão de cortar custos e não poderão sobreviver muito tempo com resultados negativos. Mas se se tiver de chegar a esse ponto, então os salários de topo deverão ser os primeiros, para atenuar os efeitos da desigualdade salarial”, defende Richard Wilkinson, professor na Universidade de Nottingham e autor do livro “The Spirit Level - why the more equal societies almost always do better”, uma análise profunda aos efeitos negativos da desigualdade nas sociedades (ver gráfico em baixo e texto ao lado).

Manifestações contra os ricos

Ambos os especialistas consideram essencial que políticos e gestores tenham extrema sensibilidade social, dada a violência da crise e o aumento do ressentimento social face aos salários milionários – muitos deles pagos a gestores que estiveram no centro da hecatombe que lançou milhões no desemprego.

Wilkinson dá um exemplo: “Hoje, no Reino Unido, já se ouvem queixas sobre não se poder deixar carros valiosos na rua, por aparecem danificados. Começam a existir muitas manifestações de revolta contra os muito ricos”.

Sobre se a ideia de congelar ou

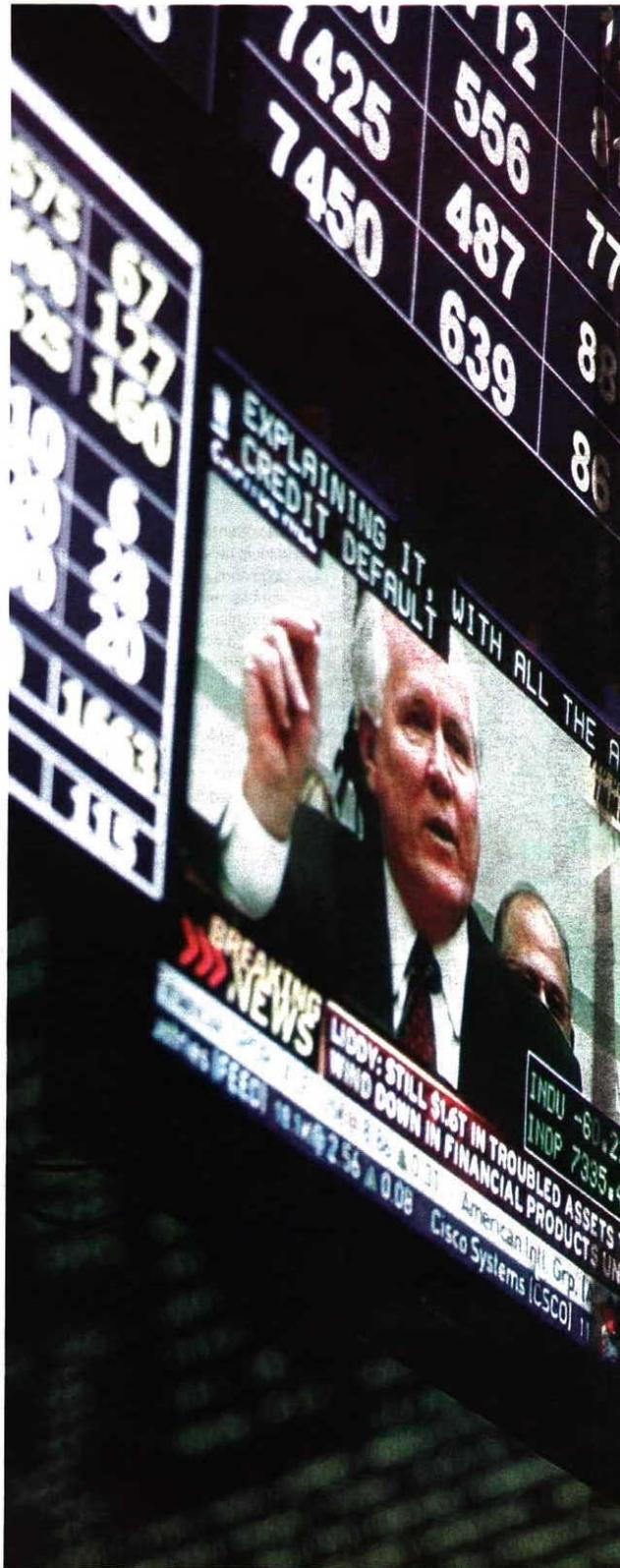
Os cidadãos estão a reagir à falta de sensibilidade social e esta pode revelar-se perigosa.

BOAVENTURA SOUSA SANTOS
Sociólogo

baixar salários pode iniciar reacções semelhantes em Portugal, Boaventura Sousa Santos é peremptório: “É claro que pode aumentar o ressentimento social, por aumento da consciência da desigualdade. Os cidadãos estão a reagir à falta de sensibilidade social e esta pode revelar-se perigosa. A insensibilidade será recebida de forma muito negativa, com implicações sociais e políticas”.

Quando questionado sobre se a redução salários não é mesmo a única forma rápida de devolver competitividade à economia, como defende Vítor Bento, o sociólogo contrapõe: “É evidente que em Portugal os salários não são um obstáculo. Além disso, numa sociedade as medidas não podem ser escolhidas por serem rápidas. Rápidas, mas com que custos? Com que violência sobre a sociedade?”. E remata: “Se a proposta fosse feita há uns anos compreendia a motivação, mas o fracasso modelo neoliberal que sustenta essas leituras está à vista de todos”.

Wilkinson, por seu lado, recentra a discussão na importância de que os países elejam a desigualdade como principal inimigo: “O mundo influenciado pela era Reagan e Thatcher viveu uma ideologia onde o aumento de desigualdade não era visto como mau. Pelo contrário, era um reflexo da ascensão. É verdade que os políticos não tinham a noção de que, com a desigualdade, chega também o aumento do uso de drogas, dos problemas de saúde, do insucesso escolar e de desestruturação social”. Para o britânico a relação é hoje um dado adquirido, que os governos e a restante sociedade não podem ignorar.



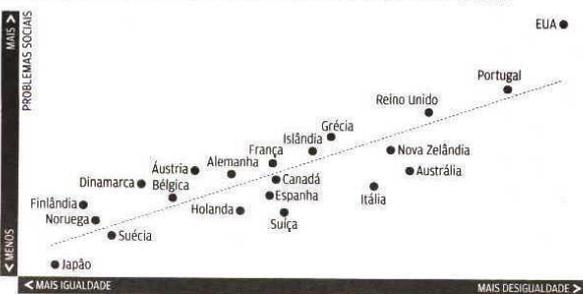
Prémios a executivos vão ter imposto

O escândalo rebentou quando a AIG, liderada por Edward Liddy (na foto) pagou bónus de 127 milhões de euros aos gestores.

isto apesar da seguradora ter sido salva graças a uma intervenção estatal. Agora, a Câmara dos Representantes dos

PORTUGAL ESTÁ ENTRE OS MAIS DESIGUAIS E PROBLEMÁTICOS

ÍNDICE DE DESIGUALDADE VS ÍNDICE DE PROBLEMAS SOCIAIS CALCULADO POR WILKINSON



Fonte: Richard Wilkinson

A desigualdade salarial tem impactos negativos em quase todos os problemas sociais – saúde física, saúde mental, de gravidez na adolescência, desempenho escolar, uso de drogas. Portugal confirma a regra, defende Richard Wilkinson.

CORTAR

AS PROPOSTAS DE VÍTOR BENTO E DE JOSÉ DA SILVA LÓPES

José da Silva Lopes

Defendeu o congelamento dos salários mais baixos e corte dos mais elevados. Com a crise, o desemprego irá aumentar, especialmente nos sectores expostos à concorrência internacional. Por isso, entende que é preciso aliviar o esforço dos desempregados, através de um esforço adicional dos trabalhadores dos sectores com menos concorrência, por exemplo, dos serviços. Não explicou como se processaria a transferência.

Vítor Bento

A ideia de Vítor Bento foi defendida já há anos por Olivier Blanchard, o actual economista-chefe do FMI. Face ao problema de competitividade nacional e à incapacidade de desvalorizar a moeda, a única forma de ganhar competitividade rapidamente é reduzir os salários. Vítor Bento trabalha há vários anos no sistema financeiro e preside à SIBS, uma empresa detida pelos bancos e que gere o Multibanco. Entre 2006 e 2007, as remunerações do conselho de administração da empresa aumentaram 33%.

AUMENTAR

O QUE DIZEM OS CRÍTICOS DESTAS SOLUÇÕES

Elevada desigualdade salarial

O congelamento de salários não pode ser uma solução para um país como Portugal. A desigualdade entre os salários dos mais ricos e dos pobres é das mais altas entre as economias ricas e os salários já são dos mais baixos.

Perigos de ressentimento social

Medidas deste tipo em plena crise podem fazer aumentar o ressentimento social dos mais pobres face aos mais ricos, conduzindo a instabilidade social. Inglaterra, França e Grécia já foram palco de fortes manifestações. Os sociólogos ouvidos pelo Negócios, consideram este um perigo real.

Economia precisa de mais consumo e não de menos

Vários economistas defendem que, face à gravidade da crise, todas as medidas têm de apoiar o consumo, especialmente o das famílias mais pobres. O argumento é válido, mas tem como resposta o facto de, com salários mais elevados, poder aumentar o desemprego e, logo, diminuir o consumo.

SISTEMA FINANCEIRO

REMUNERAÇÕES E PRÉMIOS DE GESTORES

O falhanço de um modelo onde quase tudo foi competição e pouco foi partilha?

A AIG, na qual a Administração Obama injectou o equivalente a 80% do PIB português planeia pagar 120,7 milhões de euros em bónus só aos funcionários do departamento que a levou à falência. Este episódio criou uma onda de indignação crescente sobre os milionários salários dos financeiros.

Não se trata apenas da imoralidade do pagamento de milhões em bónus por empresas à beira da falência e que só sobrevivem à custa de ajudas públicas. A crise veio evidenciar a generalização no sistema financeiro de modelos de remunerações, onde bónus astronómicos incentivam os trabalhadores fazer o que for preciso. A ascensão económica e social veio de braço dado com o exagero nos riscos assumidos. O resultado está à vista. O debate está lançado, mas nem todos o consideram prioritário.

“É claro que será importante rever os sistemas de remunerações dos gestores financeiros e os exageros cometidos, mas dar demasiada ênfase a essa questão neste momento é desviar as atenções do essencial. Foi uma coisa sem pés nem cabeça, mas é um pequeno problema”, defendeu esta semana Teodora Cardoso, Administradora do Banco de Portugal numa conferência organizada para debater a crise. “Se,

nesse âmbito, quiserem falar antes sobre distribuição de rendimento, isso sim vale a pena discutir”, acrescentou.

Mas será a discussão sobre o modelo de remunerações no sistema financeiro assim tão secundária? Está este debate tão distante daquele que analisa a importância da igualdade salarial nas economias? Há quem diga que não.

“Havia uma ideia de que os salários milionários pagavam o talento. Mas, como vemos agora, e basta ouvir as declarações de alguns dos responsáveis dos gigantes financeiros no congresso norte-americano ou na casa dos comuns britânica, os salários pagos nada tiveram a ver com o talento. Estes senhores beneficiaram de um modelo de regulação que estava à sua guarda e de especulação financeira, correndo elevados riscos com dinheiro que não era seu”, diz Boaventura Sousa Santos, sociólogo.

Mas a ascensão económica e social das estrelas dos mercados financeiros, além de desafiar o equilíbrio nos modelos de “governance”, é também o espelho de um movimento sentido nas duas últimas décadas, que ficou marcado pela despreocupação com o forte aumento das desigualdades sociais. “O processo de afastamento salarial dos mais ricos que

Cada vez mais pessoas reclamam que os bónus elevadíssimos tenham um fim. Espero que assim seja.

RICHARD WILKINSON

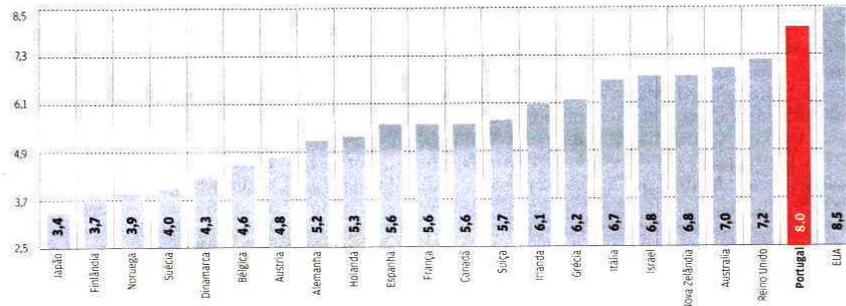
Universidade Nottingham

marcou os últimos 20 anos incentivou muito as pessoas a quererem ter o mesmo nível de vida do vizinho”, diz Richard Wilkinson. O especialista acrescenta: “Isso tornou a vida mais exigente para todos. As pessoas passaram a competir por tudo e a desvalorizarem a importância da partilha”.

Segundo o académico, o sentimento de desigualdade que se instalou “aumentou o sentimento de insegurança, de rivalidade, de desconfiança”. Para ele “a desigualdade divide socialmente, destrói as relações sociais e de confiança entre as pessoas”. Essa foi a marca das duas últimas décadas. Será a das seguintes? O debate está finalmente a começar.

EUA, REINO UNIDO E PORTUGAL SÃO OS MAIS DESIGUAIS

VALOR DOS SALÁRIOS DOS 20% MAIS RICOS SOBRE O DOS 20% MAIS POBRES



Fonte: Richard Wilkinson

A disparidade entre os salários mais baixos e mais altos atinge um nível elevado em Portugal, apenas superado pelos Estados Unidos, entre os países considerados. O Japão e as nações nórdicas registam as diferenças de menor amplitude.

e 90%

EUA decidiu que as empresas apoiadas pelo estado terão de pagar um imposto de 90% sobre os prémios a executivos.

Os salários dos gestores são altos de mais?

● Cortar ordenados a trabalhadores ou prémios a gestores: **o debate**

Primeira Linha 4 a 9



Miguel Baltazar