



consultório

economia prática

Redução de salário

A minha empresa quer reduzir salários durante dois anos e há uma ameaça velada de despedimento colectivo se não aceitar. O que devo fazer? Devo negociar?

Joana Correia, Odívelas

A redução do ordenado não é uma medida fácil nem popular, e aceitar ou não depende de inúmeros factores. No fundo, tem de decidir se quer (e pode) ou não vestir a camisola. Se internamente o ambiente é motivador, se a empresa sempre mostrou estar ao lado dos trabalhadores e há confiança mútua, aceitar a redução pode fazer sentido se o que está em cima da mesa é a manutenção de postos de trabalho. Arménio Rego, professor da Universidade de Aveiro e autor de dezenas de livros sobre gestão, admite que, “por vezes, é necessário fazer sacrifícios em prol da sobrevivência da empresa. Caso contrário, o barco afunda-se... com todos lá dentro”. É uma questão de confiança. “Quando não há confiança, as pessoas não acreditam na autenticidade da medida e receiam que a mesma seja um modo manipulador de alcançar outros fins”, acrescenta. Se os sacrifícios (e, mais tarde, os benefícios) não forem partilhados por todos, aceitar uma redução pode não ser a melhor opção, sobretudo, se “houver um historial na empresa marcado por promessas não cumpridas ou falsidade na comunicação”. Caso aceite, João Santos, advogado da Miranda Correia Amendoeira, aconselha a passar por escrito todos os termos “para que não haja dúvidas acerca dos compromissos assumidos por cada um dos contratantes”. A capacidade de negociação depende das condições económicas da empresa e da situação do mercado, lembra o advogado, defendendo que negociar é saudável. A falta de capacidade

de diálogo entre patrões e trabalhadores tem sido um dos “maiores pecados ao nível das relações laborais em Portugal”, analisa.

Não parta para esta negociação como se não fosse possível receber nada em troca só porque há dificuldades financeiras. Uma das exigências que poderá fazer é ser informado com detalhe e ao longo dos dois anos de aplicação da medida sobre as poupanças conseguidas. Na prática, perceber ao certo se o seu sacrifício está a ter resultados. Em termos legais, o Código do Trabalho permite a redução de salário em situações muito específicas. De acordo com Mariana Caldeira Sarávia, advogada coordenadora do departamento de direito do trabalho da Sociedade Rebelo de Sousa, só é possível avançar com esta proposta quando se passa de trabalho a tempo inteiro para *part-time*, quando há uma despromoção e em caso de *lay-off* (redução temporária do período normal de trabalho). A lei também não impede as empresas de retirarem uma parcela do ordenado que seja relativa ao regime de isenção de horário ou trabalho nocturno se houver redução de horário. Quanto à “ameaça velada de despedimento colectivo”, a recusa de descer o salário “não constituiu critério de selecção legalmente admissível, podendo o trabalhador impugnar o despedimento colectivo com base neste fundamento”, sublinha a advogada. ● **Ana Rute Silva**

Envie as suas questões para publica@publico.pt