

Especial Que podem as empresas fazer para cortar custos

Empresas têm que pagar despesas que resultem da alteração de horário

Lei prevê compensação em caso de despesas extraordinárias. Resta saber se esta norma sobrevive

CATARINA ALMEIDA PEREIRA
catarinapereira@negocios.pt

As empresas que alterarem o horário de trabalho têm de compensar o trabalhador por eventuais custos que daí decorram. Esta garantia, até agora discreta, pode ganhar protagonismo se o Governo avançar com o alargamento do horário de trabalho, ao mesmo tempo que reduz a oferta de transportes públicos.

Em causa está a norma do Código do Trabalho que determina que “a alteração [de horário] que implique acréscimo de despesas para o trabalhador confere direito a compensação económica”.

João Santos, da Miranda Correia Amendoeira & Associados, dá um exemplo: “Imagine que, porque fica a trabalhar até mais tarde, deixa de ter metro e passa a ter que ir de táxi”.

Susana Afonso Costa, da RPA, sublinha que esta norma “tem a ver com despesas excepcionais em que o trabalhador incorra pela circunstância de sair da empresa fora do horário inicialmente acordado”. Os especialistas admitem que possa ainda abarcar despesas com infantários, por exemplo.

Na primeira proposta sobre o assunto, o Governo afirma que vai manter “o procedimento previsto no Código do Trabalho para a alteração do horário de trabalho”, previsto no mesmo artigo que consagra esta compensação.

Os advogados admitem, contudo, que a norma possa acabar por ser revogada. O Governo não dá esclarecimentos, salientando que a medida está em negociação. As reuniões de concertação social foram adiadas para o final do mês.

Governo tem dois meses para explicar a medida

A primeira proposta apresentada aos parceiros sociais prevê o au-

mento do período normal de trabalho em meia hora por dia ou duas horas e meia por semana, que a empresa pode distribuir como entender. No caso de turnos ou de acordo, pode haver acumulação durante quatro semanas. Este acréscimo de trabalho não será pago ao trabalhador.

Aos escritórios de advogados têm chegado muitas dúvidas. Para já, a resposta não é simples. “Vejo esta questão com alguma dificuldade. Se a remuneração base está relacionada com o período normal de trabalho, e se sabemos que não pode haver diminuição da retribuição base, não entendo como se pode pedir mais trabalho sem ser remunerado. Acho que, legalmente, não é possível”, afirma Susana Afonso Costa.

João Santos salienta que só uma formulação imperativa poderá concretizar as intenções do Governo. Face às recentes posições da Associação Sindical de Juizes, que contesta abertamente outras medidas de austeridade, o advogado está apreensivo com o desfecho dos processos em tribunal. “Parece-me que é uma opinião indicativa da postura que a estrutura venha a ter”, afirma.

António Monteiro Fernandes não acredita que esta medida beneficie a economia, na medida em que pode gerar “desmotivação”. O especialista refere os “inúmeros” problemas técnicos que podem surgir, a começar pela existência de convenções colectivas.

“Em termos de extensão, o que está no Código deverá ficar em larga medida inalterado. Mas em termos de impacto social, o regime do despedimento e do tempo de trabalho são das áreas mais sensíveis. O carácter cirúrgico da escolha destas áreas confere consistência à ideia de que existe uma estratégia de restauração do passado”, conclui.

Não entendo como se possa pedir mais trabalho sem ser remunerado.

SUSANA AFONSO COSTA
Advogada da RPA

A formulação terá que ser imperativa.

JOÃO SANTOS
Advogado da Miranda

O carácter cirúrgico das escolhas destas matérias confere consistência à ideia de que existe uma estratégia de restauração do passado.

ANTÓNIO M. FERNANDES
Especialista em Direito Laboral



O dia do anúncio | A meia hora adicional de trabalho no Privado e o corte dos subsídios na

Miguel Baltazar

Subsídios de Natal e de férias não podem ser retidos nem por acordo

Privados não podem inspirar-se no exemplo do Estado, dizem especialistas. Pagamento do subsídio de férias e de Natal é obrigatório

CATARINA ALMEIDA PEREIRA
catarinapereira@negocios.pt

As empresas não podem reter os subsídios de férias ou de Natal dos trabalhadores, mesmo que consigam chegar a acordo com os visados, afirmam os especialistas em Direito do Trabalho.

A lei em vigor estabelece que o pagamento dos subsídios de férias e de Natal é obrigatório. A violação deste dever constitui uma contra-ordenação muito grave.

“A retenção implicaria uma renúncia a prestações retributivas, o que não é viável”, explica Pedro Furtado Martins, da Sérvulo & Associados. “Admito que, depois de terem direito a essas prestações, os trabalhadores optem por não exigir o seu recebimento. Mas esta situação comporta riscos sérios para as empresas, pois mais tarde os tra-

balhadores podem vir dizer que foram forçados a ‘aceitar’ não receberem os subsídios, dada a posição de dependência em que se encontravam”, acrescenta. “Em regra, a lei só consente que se prescindam da retribuição depois do contrato terminar”, conclui.

Os advogados especialistas em Direito Laboral João Santos, da Miranda, e Inês Arruda, da Arruda Advogados, são da mesma opinião. “Isso implica, pelo menos uma alteração prévia do Código do Trabalho e é discutível, mesmo assim, que seja retirável, designadamente nos casos – e são muitos – em que existem cláusulas contratuais que estabelecem a obrigatoriedade de pagamento desses subsídios”, diz João Santos.

À luz da lei em vigor, e como regra geral, a retribuição só pode ser reduzida quando houver uma redução proporcional no horário ou nas características do trabalho, afirmam.

É o caso do “layoff” – que obedece a requisitos legais – ou da passagem a tempo parcial. A eliminação de componentes como o subsídio de isenção de horário ou de exclusividade também podem ser equacionadas, mas dependem do que estiver escrito nos contra-

tos (ver explicações em baixo).

Governo incentiva contenção de salários no privado

Quando há duas semanas o primeiro-ministro justificou a opção de reter os subsídios de férias e de Natal dos funcionários públicos, argumentou que é preferível que sejam as empresas a absorver eventuais cortes salariais no sector privado.

Referindo-se à “redução de salários ou outras compensações”, Pedro Passos Coelho afirmou que os “sacrifícios associados à redução de custos operacionais no sector privado” terão que servir para “melhorar a competitividade”.

O aumento do tempo de trabalho em meia hora por dia e a redução de quatro feriados – nos termos já assumidos pelo Governo – implicam um corte de cerca de 8% no valor pago por hora.

O executivo já admitiu a possibilidade de estabelecer o pagamento de salários em 12 meses, mas nunca assumiu que esta alteração se possa traduzir numa redução do valor anualmente pago.

A revisão do Código do Trabalho, a pretexto de outras matérias, está agora a ser discutida com os parceiros sociais.



A retenção do subsídio de férias ou de Natal é desaconselhada pelos especialistas.

É uma situação que comporta riscos sérios para as empresas.

PEDRO FURTADO MARTINS
Especialista em Direito Laboral

PERMITIDO VERSUS PROIBIDO

ESPECIALISTAS EXPLICAM O QUE É QUE AS EMPRESAS PODEM E NÃO PODEM FAZER, À LUZ DA LEGISLAÇÃO QUE HOJE ESTÁ EM VIGOR

O que é que a empresa pode decidir sozinha?

As empresas podem unilateralmente reduzir a prestação de trabalho suplementar, conseguindo poupanças com as horas extraordinárias. Podem também passar ao regime do “layoff” (redução temporária do horário de trabalho suspensão de contratos) desde que verificados os requisitos legais. Podem ainda cortar as componentes que dependam de características específicas do trabalho que deixem de se verificar, explica Pedro Furtado Martins. “Deixar por exemplo de pagar o subsídio de turnos rotativos se o trabalhador deixar de estar nesse regime”, exemplifica. Inês Arruda acrescenta que prestações auferidas pela penosidade, pelo risco e pelo isolamento, subsídios de de risco ou

trabalho nocturno podem desaparecer se forem eliminadas as condições que os justificavam.

A isenção de horário pode ser retirada?

A isenção de horário pode ser retirada desde que o contrato assinado com o trabalhador preveja explicitamente esta opção, afirma Pedro Furtado Martins. No entanto, acrescenta Inês Arruda, há quem considere que basta que a isenção não tenha sido acordada no início do contrato de trabalho para que a eliminação unilateral por parte da empresa seja lícita. João Santos afirma que a isenção de horário pode ser retirada sem acordo, “desde que a situação de facto que lhe deu causa deixe de existir”. Trata-se, no entanto, de uma situação “que só

pode ser aferida caso a caso”, acrescenta o advogado da Miranda. “Nalguns casos, poderão ser retirados sem grande dificuldade mas noutros tal subtracção será considerada como uma violação do contrato de trabalho e da lei”, afirma.

Por acordo, tudo se pode fazer?

Não. Regra geral, por acordo com o trabalhador, pode reduzir-se a retribuição desde que se altere proporcionalmente o tempo de trabalho ou as características do trabalho. É o caso da passagem a tempo parcial ou da redução de horário proporcional ao corte salarial. Por acordo é ainda possível eliminar subsídios como o de exclusividade, desde que termine a obrigação à que o trabalhador estava sujeito, diz

Pedro Furtado Martins. Inês Arruda discorda, ao afirmar que a exclusividade pode ser unilateralmente retirada, desde que não conste do contrato e que o trabalho deixe de ser prestado em exclusivo. Outra possibilidade é chegar a acordo para redução da categoria profissional, acrescenta João Santos. O advogado da Miranda acrescenta que as componentes podem ser retiradas desde que não seja violada a garantia que permite ao empregador diminuir a retribuição.

O que é que é absolutamente proibido?

A empresa não pode descer a retribuição, nem por acordo, se mantiver intactas as características do trabalho. Também não pode deixar de pagar o subsídio de férias e de Natal, por exemplo.

Função Pública foram anunciados há um mês.