

08

Dinheiro Vivo  
www.dinheirovivo.pt

sábado, 12 de março de 2016

# Mais Notícias

trabalho

## Empresas reveem acordos coletivos e baixam valor dos feriados

Tendência acentuou-se no último ano para contornar o regresso aos valores das horas extra e feriados previstos nos acordos coletivos. E vai agravar-se

Texto: **Lucília Tiago**

# 12,5%

— função pública

No Estado, a 1.ª hora extra é paga a 12,5% e as seguintes a 18,75%. Porque o OE prevê que possa ser metade do valor pago no privado

No último ano, muitos empregadores têm andado a renegociar convenções coletivas de trabalho. Objetivo: baixar os valores pagos nas horas extra e no trabalho prestado nos feriados. Esta tendência, dizem os empresários e advogados da área laboral, irá acentuar-se daqui em diante.

É quase uma daquelas matérias em que se pode dizer que “se não pode vencê-los, junta-te a eles”. Em janeiro de 2015, as empresas voltaram a ter de pagar as horas extraordinárias e os feriados de acordo com os valores previstos nas suas convenções coletivas de trabalho. Para trás ficavam cerca de dois anos e meio durante os quais lhes foi permitido suspender estes instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) e ajustar-se ao Código do Trabalho, ou seja, pagar a 25% a primeira hora extra e a 37,5% as restantes. Já os feriados tinham um acréscimo de 50%.

O fim da medida foi contestado pela generalidade das associações empresariais, pelo aumento de custos que iria acarretar. A saída tem passado pela alteração do conteúdo das convenções coletivas, negociando com os sindicatos valores mais próximos ou em linha com os que estão no Código do Trabalho. Lanifícios e têxteis, químicos, fabricantes de papel, material elétrico e eletrónico são apenas alguns dos exemplos onde estas mudanças já ocorreram.

Ostextos finais variam muito — refletem o rumo das negociações entre empregadores e sindicatos —, mas os juristas contactados pelo Dinheiro Vivo são unânimes em reconhecer existir hoje uma maior disponibilidade por parte dos representantes dos trabalhadores para aceitar renegociar valores de pagamento de trabalho extraordinário. “Há uma maior sensibilidade dos sindicatos para aceitar mudanças, sobretudo quando os valores estão muito acima do que o Código do Trabalho prevê desde 2012”, referiu ao Dinheiro Vivo Francisco Espregueira Mendes, da área laboral da Telles. Nuno Guedes Vaz, da PLMJ, exemplifica: “Há acordos que preveem pagamentos de trabalho em dia feriado com acréscimos de 100% e de 200%.” Bem longe dos 50% que o Código passou a determinar com a última revisão, em 2012 (e que corresponde a metade do que até aí era considerado). Nas horas extra, o corte foi igualmente para metade.

Perante os novos limites do Código do Trabalho — que considera razoáveis —, Nuno Guedes Vaz assinala ainda assim que perante um aumento salarial, o trabalho extraordinário pode pesar mais na estrutura de custos. “Uma atualização salarial anda na ordem de 1% a 1,5%. No entanto, se um trabalhador trabalhar num feriado, é como se tivesse tido um aumento de 50% ou até de 100%”. Ou seja, “há um desajustamento entre o custo do trabalho suplementar e o do trabalho anual”.

O fim da suspensão das convenções coletivas, refere ainda, veio trazer mais pressão para forçar a renegociação de alguns acordos, sendo esta uma tendência que irá manter-se. Mas esta negociação, diz também,

A FRASE

“Nestas renovações fomos para valores intermédios entre o que estava e o que está no Código”

— **JOÃO VIEIRA LOPES**  
Presidente da CCP

### horas Medida transitória que patrões queriam manter

A revisão do Código do Trabalho, que entrou em vigor em 2012, veio reduzir para metade o valor pago pelas horas extraordinárias (passando a prever um acréscimo de 25% na primeira hora e de 37,5% nas seguintes) e pelo trabalho prestado em dia feriado (que caiu de 100% para 50%). Entre agosto daquele ano e o final de 2014, as empresas puderam beneficiar de um regime que lhes permitiu praticar estes valores e suspender o acordado nas convenções coletivas, caso este fosse mais generoso do que o previsto na legislação laboral. O governo decidiu não prolongar o regime em 2015.

terá sempre de ser acompanhada de contrapartidas, até porque se trata de matérias que têm um impacto direto no rendimento disponível das pessoas. Foi com isto em mente que num dos acordos revistos recentemente, os representantes dos trabalhadores apenas aceitaram uma decisão gradual (que só ficará finalizada em 2018) do valor pago nas horas extra e feriados, mediante uma atualização da tabela salarial. Uma solução que não terá custos imediatos para quem paga acima da tabela mas que obrigará algumas empresas a ajustar salários, caso os tivessem encostado a patamares mínimos.

Paula Caldeira Dutschmann, da Miranda Law, acrescenta que nestas renovações das convenções e de acordos coletivos há também quem esteja a aproveitar para rever os valores a pagar nas indemnizações em caso de despedimento. Sobre os feriados e horas extra, acrescenta que a tendência é para que os valores se aproximem dos previstos no Código do Trabalho e para que se dinamize o recurso aos regimes como a adaptabilidade e o banco de horas.

“Há contratos coletivos que previam valores de pagamento tão altos, que acabam por pôr em causa a competitividade das empresas”, refere ainda Francisco Espregueira Mendes, acrescentando que é esta perceção que ajuda a que haja uma maior abertura para a negociação. Mas nem todos os sindicatos aceitam que os novos textos que saem destas negociações avancem para a adaptabilidade e para o banco de horas. Ou mexer no descanso compensatório que os acordos antigos preveem — e que o Código do Trabalho também minimizou. Do lado das empresas, o descanso acaba por ser um mal menor por comparação com os valores, daí que estes constituam por regra o centro das negociações.

Gregório Novo, dirigente da Confederação Empresarial de Portugal (CIP), acentua que as soluções que têm sido encontradas são muito diversificadas, mas que tem havido uma maior tendência para firmar contratos coletivos (que acabam por abranger todo um sector e, com isso, equilibrar as condições de concorrência das várias empresas), em vez de acordos. No Comércio e Serviços, João Vieira Lopes, presidente da CCP, confirma que se tem assistido a uma revisão dos IRCT.