



Consultório Laboral

Colaboração com a:



César Sá Esteves

Advogado e Sócio Responsável
do Departamento de Direito do Trabalho
da SRS Advogados

Sou director de Recursos Humanos e estou confrontado com a necessidade de reduzir custos salariais face ao decréscimo de vendas da empresa; não gostaria de enveredar pela via dos despedimentos, pois, por um lado, não pretendíamos perder o investimento feito em formação e, por outro, temos esperança de que a situação melhore a curto/médio prazo; pensámos em promover a passagem de trabalhadores a *part-time* e, por essa via, reduzir os salários; isto é possível? Em que termos?

O mecanismo da passagem de contratos a tempo completo para tempo parcial (*part-time*) é, efectivamente, uma via indirecta para reduzir custos salariais, muito embora envolva também uma diminuição do tempo de trabalho exigível. Porém, se a empresa em causa está com uma quebra de actividade, muito provavelmente estará também com excesso de recursos face às necessidades, pelo que a redução dos tempos de trabalho permitirá até um ajuste desejável. A passagem dos contratos a tempo parcial tem, como referido pelo leitor, a virtualidade de evitar o despedimento e, conseqüentemente, todos os custos associados, permitindo ainda amortizar o investimento na formação ministrada.

Actualmente, a lei prevê que a passagem a tempo parcial poderá ter uma natureza temporária (ex. seis meses ou um ano) ou uma natureza definitiva. Se o leitor prevê que a quebra de actividade é meramente temporária, talvez possa optar pela primeira opção, muito embora, se a situação se arrastar, possa sempre equacionar uma prorrogação da prestação de trabalho a tempo parcial.

Assinale-se, no entanto, que a passagem de um trabalhador a um regime de tempo parcial depende sempre da aceitação expressa do mesmo, vertida num acordo escrito (em caso de recusa dos trabalhadores, poderá ser equacionado o recurso ao *lay-off*).

Existe grande flexibilidade na definição do regime de tempo parcial, já que não é imposto qualquer limite mínimo ou máximo em termos de definição do período normal de trabalho, além de que pode ser acordada uma redução horizontal (trabalhar todos os dias, mas menos horas) ou vertical (trabalhar apenas alguns dias por semana, mês ou ano).

Em regra, com a redução do tempo de trabalho, a retribuição e demais prestações retributivas irão sofrer uma redução proporcional. Relativamente ao subsídio de refeição, o mesmo só sofrerá redução proporcional quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas. Assim, e em conclusão, a passagem de trabalhadores a um regime de tempo parcial é, de facto, a par de outras soluções, uma via possível para a redução dos custos salariais, sem necessidade de despedir trabalhadores.