

Opinião

Reestruturar, flexibilizar,
racionalizar

Gonçalo Maia Camelo
Advogado

A ACTUAL LEGISLAÇÃO LABORAL JÁ PERMITE RACIONALIZAR OS CUSTOS COM PESSOAL SUPORTADOS PELAS EMPRESAS

É dado adquirido (e o aumento exponencial do número de declarações de insolvência demonstra-o) que, no actual contexto de crise económico-financeira, as empresas que não sejam capazes de reduzir a “factura” dos seus custos produtivos, dificilmente sobreviverão ao ano de 2012. Com efeito, a inevitável retracção do consumo privado – quer de origem interna, quer de origem externa –, aliada à falta de investimento público e de financiamento bancário, bem como ao aumento da carga fiscal, terá como consequência imediata – e inevitável – a insuficiência de tesouraria do tecido empresarial nacional.

Neste sentido, e assumindo que – ao contrário do Estado e do seu sector empresarial – o sector privado não só já “queimou todas as gorduras” que podia queimar, como já reduziu ao mínimo as suas despesas de capital e de investimento, a solução passará inevitavelmente pela redução das despesas correntes com pessoal. Aliás, não é – certamente – por acaso que a “Troika” tanto tem insistido no (alegado) acerto do corte dos subsídios dos funcionários públicos, bem como na necessidade de redução de salários no sector privado e de acréscimo da produtividade, designadamente tendo em vista o aumento da competitividade da nossa economia.

Ora, ao falar-se em redução de custos com pessoal, a associação a despedimentos colectivos, redução de efectivos e aumento da taxa de desemprego é quase automática. No entanto, importa ter presente

que a actual legislação laboral já permite racionalizar os custos com pessoal suportados pelas empresas, sem que seja absolutamente necessário proceder a despedimentos.

Designadamente, e pensando, por exemplo, no sector da hotelaria – cuja actividade é por natureza (ou cada vez mais) sazonal – o actual Código do Trabalho já contém instrumentos legais que, nos seus limites máximos, permitem às empresas reduzir os seus custos com pessoal em 80% durante 6 meses por ano.

E isto sem despedir qualquer trabalhador, ou extinguir um único posto de trabalho, bem como sem que se coarcte a possibilidade de – pelo menos em teoria – o trabalhador ver tal redução salarial compensada ou minimizada através da obtenção de outros proveitos...

Dir-se-á – o que não deixa de ser verdade – que certas medidas de flexibilização das relações laborais podem ser extremamente violentas ou injustas. No entanto, e salvo melhor opinião, não existe maior injustiça do que a manutenção artificial de empresas, de postos de trabalho e de “direitos adquiridos”, e que, muitas das vezes, culmina (apenas) em créditos salariais incobráveis, na efémera atribuição de um subsídio de desemprego de valor cada vez mais reduzido e na condenação ao desemprego de longa duração, quando não definitivo.

Em suma, quer seja por falta de informação, conformismo ou pressão social/sindical, a verdade é que os – inúmeros – mecanismos de flexibilização e racionalização das relações laborais actualmente existentes, pouco, ou nada, têm sido aplicados.

Aliás, o facto de ser necessário recorrer ao (único) exemplo da Volkswagen Autoeuropa sempre que se pretende enumerar um caso de sucesso de flexibilidade e paz laboral, é manifestamente esclarecedor...

Pois bem:

Para o bem, ou para o mal, estou certo que, durante o ano de 2012, as palavras de ordem serão reestruturar, flexibilizar, racionalizar.

As empresas e os trabalhadores que tenham a capacidade de antecipar e aceitar essa necessidade terão – certamente – maiores probabilidades de sobrevivência.

Pelo contrário, quem não o faça atempadamente, apesar de não ter o seu destino irremediavelmente traçado, já partirá com “meio caminho andado”.





opinião P.12



**Gonçalo Maia
Camelo**
Advogado

Reestruturar

A actual legislação laboral já permite racionalizar os custos com pessoal suportados pelas empresas