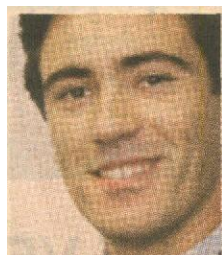




# Consultório Laboral

Colaboração com a:



**João Paulo Gomes**

Advogado do Departamento de Direito do Trabalho da SRS Advogados – Madeira



## Sou empresário e a minha empresa começou a ser afectada pela crise. Que posso fazer para a proteger e recuperar?

Em face da actual conjuntura económico-financeira mundial, é fundamental que os empresários sejam proactivos e identifiquem com rapidez os riscos associados ao desequilíbrio entre o volume de negócios da empresa (e seu eventual decréscimo ou menor liquidez resultante do atraso ou ausência de pagamentos) e a estrutura de custos da mesma.

Assim, e tendo em conta que num ambiente de crise só as empresas mais sólidas e/ou flexíveis terão mais probabilidades de sobreviver, é necessário implementar uma estratégia de redução de custos espontânea, no sentido de garantir uma competitividade sustentável face aos seus concorrentes e que poderá passar pelo conjunto de boas práticas de gestão de recursos humanos, como as descritas abaixo:

- Reajustar os horários de trabalho de forma a garantir uma prestação de trabalho mais eficiente e a minimizar a prestação de trabalho suplementar;
- Implementar uma maior mobilidade funcional entre trabalhadores, abandonando o conceito do 'trabalhador especialista' adstrito a uma função concreta e pouco flexível;
- Caso não esteja abrangido por instrumento de regulamentação colectiva, e consoante a dimensão das empresas, poderá equacionar-se a negociação de um Acordo de Em-

presa, na medida em que permitirá à empresa negociar uma realidade laboral adaptada às suas circunstâncias, o que permite ganhos de eficiência, bem como, dá a oportunidade de implementar os novos instrumentos de flexibilidade introduzidos pelo novo *Código do Trabalho*, como o banco de horas (permitindo compensação de trabalho prestado em acréscimo), regime dos horários concentrados (permitindo-se concentrar o horário em três ou quatro dias consecutivos), e a adaptabilidade grupal (possibilidade de aplicação a uma equipa ou secção, que o período normal de trabalho a observar, seja calculado em termos médios a apurar num determinado período de referência); Por outro lado, caso se identifique que a situação da empresa continua a degradar-se, sem que as práticas de redução de custos espontânea surtam efeitos, por forma a evitar um cenário de insolvência, a empresa terá de se reestruturar, de forma a 'emagrecer' o seu quadro de pessoal, e conseqüentemente, a sua estrutura de custos, adaptando-a à nova conjuntura económico-financeira da empresa.

Tal implica uma redução de custos compulsória que poderá ser feita através dos seguintes métodos:

■ **Lay-off** – Redução ou suspensão dos contratos de trabalho: método em que a empresa poderá reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afectado a actividade normal da mesma, de modo a assegurar a viabilidade da empresa e manutenção dos postos de trabalho;

E, finalmente, se tais medidas não foram suficientes a reequilibrar a empresa:

■ **Despedimento colectivo**: operando-se a cessação total ou parcial dos contratos de trabalho.

O Consultório, uma parceria entre o SOL e a Sociedade Rebelo de Sousa, é um espaço aberto aos leitores. Coloque as suas dúvidas sobre matérias laborais através do endereço [consultoriolaboral@sol.pt](mailto:consultoriolaboral@sol.pt)