

CUSTO DA MÃO-DE-OBRA e maus resultados explicam o fim de cada vez mais empresas

Falências dão cada vez mais trabalho a advogados

Susana Repesas
srepresas@economicasgqs.com

Reestruturação, extinção do posto de trabalho, deslocalização, despedimento colectivo. Termos com os quais os advogados muito têm lidado nos últimos anos, com especial incidência em 2007. Só no ano passado o número de falências cresceu 12% face a 2006. Desde 2004, com o aumento do desemprego, um ciclo económico desfavorável, várias empresas foram obrigadas a mudar. Algumas a deixar o país. "É o fim de um ciclo em que Portugal apostou num desenvolvimento baseado na mão-de-obra intensiva", reconhece João Salvador, advogado da Albuquerque e Associados. "Este modelo deixou de ser rentável e competitivo; um exemplo disso é o sector automóvel que está a deslocalizar para o leste europeu", afirma o advogado, que esteve no epicentro de dois dos maiores encerramentos dos últimos anos, a Opel da Azambuja e uma das fabri-

cas de cablagens da Lear (ver caixas). No total perderam-se cerca de 2.000 postos de trabalho directos, a somar às perdas locais e regionais, que sempre acontecem quando encerram fábricas e grandes empresas. Para João Salvador "são situações complicadas e em momento algum têm soluções simples". Porém, garante o advogado, "é possível prever com algum avanço quais vão ser as transformações no mercado", e essa avaliação, pode ser alvo de intervenção estatal. Como?

"O Estado deve criar atractivos para novos sectores, para não ficarmos com bolsas de desemprego localizadas", sublinha João Salvador. Mas se as empresas não são obrigadas a ficar e atrair investimento estrangeiro não é tarefa fácil, os especialistas concordam que cabe ao Estado criar condições para atenuar os efeitos da crise. João Santos, admite que o Governo "deve assegurar um melhor fundo de desemprego e apostar em políticas de reinserção".

Opinião partilhada por José Monteiro, que acrescenta "a necessidade de tornar os despedimentos mais ágeis, além do aumento das compensações e, sobretudo, da protecção social em caso de desemprego".
Perante estas situações, a questão laboral é o maior problema em casos de reestruturação ou encerramento. No entanto, revela João Salvador, "acaba por ser relativamente linear, já que a lei portuguesa permite cessar rapidamente um grande número de contratos de trabalho". Para o especialista em direito laboral, "quando as empresas têm de fechar, fecham. O maior problema é à chegada, já que a legislação não permite que a empresa saiba quanto é que lhe poderá vir a custar uma reestruturação". Mas Tiago Cortes, da PLMJ, acrescenta outra dificuldade: "A recente alteração ao subsídio de desemprego, veio limitar o recurso ao mútuo acordo, estabelecendo quotas para o direito ao subsídio de desemprego". ■

Desemprego

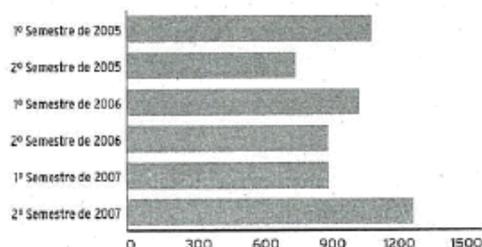
No ano passado, o Governo introduziu uma alteração às regras do subsídio de desemprego, para evitar os processos de reestruturação que recorriam em excesso ao mútuo acordo, para garantir o subsídio de desemprego.

As novas regras estabelecem que nas empresas até 250 trabalhadores são consideradas rescisões amigáveis até três trabalhadores inclusive, ou 25% do quadro de pessoal em cada triénio.

Nas empresas com mais de 250 trabalhadores é permitido subsídio de desemprego a 62 trabalhadores que rescindam amigavelmente ou até 20% do quadro de pessoal, com o máximo de 80 trabalhadores em cada triénio.

Ações de insolvência/falência

Evolução desde 2005



Fonte: Instituto Informador Comercial

ESPECIALISTAS E DIREITO DO TRABALHO



MAGALHÃES E SILVA
Advogado

■ "Assistimos a vários processos de reestruturação, com lugar a despedimentos colectivos, normalmente justificados com argumentos de gestão. No caso das deslocalizações, o problema está relacionado com os custos de mão-de-obra".



JOÃO SALVADOR
Albuquerque e Associados

■ "O investimento na formação profissional tem de ser planeado, e embora não possamos excluir crises globais, as tendências são perfeitamente previsíveis e podem ser geridas a montante ou então depois, através do subsídio de desemprego".



JOÃO SANTOS
Miranda Correia, Amendeia

■ "Noto um aparecimento de processos de reestruturação, com a redução de trabalhadores, os processos de insolvência também aumentaram e a deslocalização de empresas. O objectivo é tentar minimizar as consequências".



TIAGO CORTES
PLMJ

■ "Perante um processo de reestruturação, primeiro temos de identificar se os factos que a justificam dão lugar a despedimento colectivo, ou rescisões por mútuo acordo. Neste caso, a empresa deve criar programa de incentivos".



LUÍS MIGUEL MONTEIRO
MLGT5 e Associados

■ "Tenho participado nestes processos do lado das empresas e o objectivo é que corram com alguma celeridade, através de um diálogo construtivo, para que se empenhem no sentido de chegar a mútuo acordo, evitando o despedimento".