



D | DIREITO DO TRABALHO: NAS TEIAS DA LEI



MARIA DE LANCASTRE VALENTE

maria.valente@srslegal.pt
Advogada do Departamento
de Direito do Trabalho da SRS
Advogados

Com o patrocínio:



Missão possível



O início de ano é, em geral, um momento de balanço e de novos começos. Motivados por uma vontade de renovação, ganhamos forças para, com alento, levar por diante os reptos dos tempos que se avizinham.

No entanto, na actual conjuntura, muitos seriam tentados a responder “outros tempos, outros ventos”...

Efectivamente, este ano de 2011 começa pesado. As projecções económicas são pessimistas, muitas empresas iniciam um novo ciclo desgastadas, com a “corda ao pescoço”, e os trabalhadores, desanimados e desconfiados, fazem contas à vida.

Para aqueles que exercem a sua actividade na área dos recursos humanos, é sem dúvida um ano de desafios redobrados – por um lado, a pressão do controlo apertado (se não mesmo redução) de custos e, por outro, a necessidade de produzir mais e melhor, mantendo os trabalhadores motivados, parecem objectivos intransponíveis e até contraditórios, tanto mais que a sua concretização é exigida numa conjuntura económica particularmente adversa.

Cremos, contudo, que é precisamente por este motivo que a oportunidade de parar para fazer um *reset* tem plena justificação. Assim, deixamos três pistas aos gestores de

recursos humanos sobre aquelas que, em nossa opinião, são algumas ferramentas que, embora não decorram directamente do Código do Trabalho, poderão, abordadas numa perspectiva jurídico-laboral, orientar a concretização dos mencionados objectivos:

(i) *Due diligence*

Tem vindo a gozar de um protagonismo crescente em muitas empresas – se é sempre oportuno rever práticas e procedimentos laborais, em épocas de balanço e em momentos de quebra económica, em que as estruturas organizacionais dificilmente escapam a alterações e reajustamentos, muitas vezes profundos, muitas empresas escolhem alturas como esta para rever as suas políticas de gestão laboral e reformulá-las.

Minimizar e, se possível, eliminar a exposição da empresa a potenciais focos de risco e de contingências e estabelecer prioridades e planos de acção no que respeita à eliminação e inversão progressivas dessas tendências são os resultados que se pretendem com esta medida. É um investimento que trará seguramente benefícios no futuro, libertando tempo e recursos que poderão ser despendidos pelas empresas noutros projectos.

(ii) *Planeamento e inovação*

No actual contexto económico em que a flexibilização dos recursos humanos ganha

particular significado, é aos seus gestores que cabe procurá-la.

Diz-nos a experiência que medidas tomadas isolada e desarticuladamente, como solução de “remendo”, acabam, quase sempre, por surtir um efeito oposto ao desejado; há que saber planear medidas, sobretudo aquelas que, não obstante terem de ser implementadas a curto prazo, terão um impacto prolongado na vida da empresa.

Para além do planeamento, tal flexibilização consegue-se igualmente inovando – inovando nos modelos de contratação, inovando nos modelos de duração e organização do tempo de trabalho, inovando nos esquemas retributivos, inovando na criação de novas práticas e procedimentos laborais e na correcção e eliminação de outras, inovando na aprendizagem e na formação profissional.

(iii) *Foco*

Não se aplica a uma profissão ou actividade em particular. Mais do que uma pista ou medida, é a premissa ou o centro orientador de tudo o que nos propomos fazer. Saber destrinçar o essencial do acessório, o central do lateral, o material do superficial, tendo em conta a realidade em que nos situamos, é uma das chaves para o sucesso de qualquer plano de acção que pretendemos executar.

No que respeita à gestão de recursos humanos, diremos que, sem foco, a mesma acabará por se resumir à tomada de opções soltas e desgarradas que pouco ou nenhum valor acrescentado trarão à empresa.

Traduzido para a realidade jurídico-laboral, tal significa:

- identificar as necessidades da empresa, tendo em conta o seu contexto “cultural”, organizacional e produtivo;
- traçar as suas prioridades naquele momento; e finalmente
- sem nos dispersarmos naquilo que é lateral, acessório ou irrelevante, identificar e trabalhar plena e correctamente as potencialidades do Código do Trabalho, designadamente os regimes que melhor nos aproveitam, para, com sucesso, concretizarmos os objectivos traçados.

Missão possível!