

Flexibilidades legais nas organizações x horário móvel

A legislação trabalhista apesar de sua rigidez e das interpretações teleológicas, permite a contra-partida, que chamaríamos de flexibilidades legais. Entretanto, é importante atentarmos ao devido cumprimento das formalidades indispensáveis à celebração nos contratos de trabalhos. Percebemos ao longo destes anos de experiências atuando na área de pessoal, que não existem segredos para se evitar ações trabalhistas numa organização. Faz-se necessário, criarmos um conjunto de ações e medidas preventivas e muitas vezes corretivas constante nas relações contratuais. Mas como fazer para reduzir e/ou zerar um contencioso trabalhista na empresa? Por muito tempo, assumir este desafio nas organizações por onde passei. Hoje, tenho por certo, como profissional da área que podemos obter este resultado sem dúvidas. Agora é importante, a empresa observar ao cumprimento não só da legislação específica e/ou convencionalizada como também obter uma boa assessoria jurídica a qual validem os referidos contratos e aditivos. Os diretores, sócios e gestores de uma organização podem dimensionar suas necessidades profissionais com às dos seus colaboradores, seus principais ativos como capital humano. Não é tarefa fácil entender o que se passam nas cabeças dos seus colaboradores, para isso é preciso entender e fazer algo contínuo que mantenham satisfeitos na empresa da sua admissão até o seu desligamento. Podemos, a princípio citar um exemplo, como a do horário móvel, hoje pouco utilizado pelas empresas, mas se for bem fiscalizado pode resultar em satisfações aos funcionários que vai além de seu labor diário, um bom rendimento profissional. Para isso, devem estar assegurados os direitos e deveres destes funcionários ao estrito cumprimento legal da jornada. Ressalte-se que não há fórmula mágica de se impedir que ex-funcionários acionem seus ex-empregadores na Justiça do Trabalho. Pois sabemos que este direito está garantido na Constituição Federal. Mas, se a empresa incorporar as medidas preventivas e as flexibilidades legais, certamente, evitará que ex-funcionários, alguns deles oportunistas, logrem êxitos nas ações trabalhistas. Cabe além dos dirigentes da empresa, o gestor de pessoal e/ou profissional de recursos humanos atuar como mediador estratégico na contra-partida surtir o efeito positivo esperado. Essa é uma das grandes visões estratégicas que os gestores e líderes das empresas devem ter na empresa.

Flexibilidades legais (2) Entrevista de desligamento

Considero a entrevista de desligamento como outro fator importante para dimensionarmos as flexibilidades legais nas relações de trabalho, pois também visa zerar e/ou reduzir o contencioso trabalhista numa organização.

A entrevista de desligamento tem sido hoje nas organizações uma excelente ferramenta para minimizar as polaridades emocionais x profissionais e que por sua vez acarreta em ações trabalhistas. Na primeira situação o funcionário ao receber a comunicação de dispensa, se sente abalado e reage com sentimentos e ressentimentos a aquela "demissão injusta". Na segunda, revela o labor profissional do qual fica a reflexão do mesmo que não valeu à pena o esforço e a dedicação de suas atividades desempenhadas na função.

Dos dois vértices pude concluir ao longo do tempo que a parte emocional tem sido a que mais afeta no ato demissionário, isso se não for bem conduzido por um profissional capacitado. A carga emocional liberada parece aliviar como reagente fulminante naquele momento, porem não suficiente para sair convencido diante da notícia desesperadora. Por outro lado, quando o motivo refere-se ao mau desempenho ou algum dolo profissional causado por este, a sensação de mágoa e ressentimento pode ser menor se for repassado de modo transparente e o mesmo reconhecer o erro cometido, mas mesmo assim, sairá confuso por achar que o erro poderia ser perdoado ou que talvez pudesse ter outra chance visto que o lapso temporal não merecia qualquer atitude de desliga-lo.

A entrevista de desligamento como um excelente instrumento de recursos humanos pode desfragmentar essas polaridades de modo que venham esclarecer os pontos que melhor convier do relato do demissionário. É importante que haja o feedback do entrevistador (representante legal da empresa) pois do contrário o processo de entrevista perde sua credibilidade e pode inverter o ônus da prova para a empresa. Entretanto se a entrevista for bem conduzida semelhante a um processo de seleção, haverá mais celeridade na troca de informações e um canal de comunicação será aberto para esclarecer os pontos, desde a sua admissão até o desligamento.

Podemos constatar que as empresas que utilizaram esta ferramenta tiveram o seu contencioso trabalhista reduzido sensivelmente e na maioria das vezes formado laços de amizades profissionais capazes de indicar oportunidades no mercado de trabalho para o demitido (autoplacement). Esta atitude transparente para com os ex-funcionários, quando bem diagnosticado, pode ser divulgado corpo a corpo, de maneira que os da casa (colegas de trabalho) que ficaram, não sintam tanto a falta pelo afastamento do outro.

Entendo que dessa forma os riscos trabalhistas podem ser eliminados ou reduzir a zero tal como sendo uma a mais como contra-partidas, verso flexibilidades legais adotadas nas organizações.

Flexibilidades legais (3) Assédio Moral

O assédio moral é um tipo de violência sob fortes ameaças, conhecido modernamente de "bulling", o qual vem se tornando um hábito por parte de alguns gestores e dirigentes nas organizações, e que pode causar demandas trabalhistas que vão desde a reparação de danos morais a sua repercussão negativa da imagem da empresa através da mídia. Do ponto de vista legal, não há que se discutir por meios de

doutrinas jurídicas pois se encontra pacificado no Art.5º da carta magna da Constituição.

Pode parecer algo novo e sem muita relevância trazermos um tema que vem causando uma preocupação no mundo jurídico com repercussões para o infrator (empresa) neste ato representado por um dirigente ou chefe do prejudicado. O que vemos hoje em algumas empresas é o desconhecimento da penalidade que a mesma possa sofrer se vier a ser condenada.

Tenho presenciado nas audiências das varas do trabalho um índice crescente de ações que envolvem além dos pedidos das verbas trabalhistas a de que pleiteia o dano pelo assédio moral. Confuso foi compreender a exposição dos fatos em que o oprimido (funcionário) narrava os fatos que se passaram diante do seu opressor(empresa). Ouvida as partes, percebi que o MM Juiz demonstrava uma certa indignação, porém como imparcial que deve ser, restou comprovado qual o direcionamento que tomaria do julgamento daquela ação.

Infelizmente os valores éticos morais do ser humano estão sendo execrados na sociedade irrestritamente, e que por sua vez tem disseminado nas empresas por aqueles que poderiam ser o exemplo na hierarquia superior. Ocorre, como as pessoas fora da empresa, nem bem procuram seus direitos constitucionais, enquanto que os funcionários na hora de acionar na justiça do trabalho trazem ao lume as possíveis queixas de perturbações que sofrera na época laboral, o que lhes, reservam o direito de recorrer também a reparação dos danos causados pelo seu ex-empregador.

O papel importante do gestor de pessoal frente a esta situação seria promover comitês de encontros e palestras que visam alertar aqueles que estejam passando por tal vexame que denunciem os seus agressores e levem o caso ao setor jurídico da empresa. Desta forma poderemos minimizar os prejuízos pessoais, os quais têm levado alguns à loucuras causando-lhe um suicídio lento. Este pode ser um dos maiores prejuízos que um funcionário pode ter, sentir a sua vida arruinada enquanto que o da empresa seria apenas uma possível condenação além da mácula de sua imagem por meio de comunicação de massa.

É preciso estabelecer normas e condutas formais e profissionais, respeito ao colega, ao cidadão e ao ser humano que somos, com o objetivo-fim de que esta falta de respeito seja interrompida imediatamente. Fazem parte de uma contra-partida nas flexibilidades legal que devem ser adotadas independente dos riscos trabalhistas.