



Ana Loya
Administradora
da Ray Human
Capital

Se por cá nevasse...

Segundo vem nos livros, um plano de ação carece da definição de: O quê? Como? E quando? As alterações anunciadas na área laboral encontram-se, apenas, no plano de “o quê?”. Quanto ao “como” e ao “quando” nada se sabe. Sabe-se o que vai ser realizado ao nível da função pública e, a este respeito, quase tudo já foi dito. Não são medidas agradáveis e são, seguramente, pouco justas, mas, não se pode dar o que não se tem. No sector privado, já as coisas não estão claras sequer ao nível do “quê”. Quem trabalha no dia a dia com as empresas em Portugal sabe as dificuldades que estas atravessam. Já foram anunciadas possíveis alterações à Lei Laboral, mas, realmente, pouco muda. Em teoria, será mais linear despedir com justa causa. Se é “justa causa” deveria ser linear e, esta idiosincrasia da nossa lei, continua a ser uma anedota ao estilo filme negro para qualquer investidor estrangeiro. Os piores funcionários continuam protegidos. Recebem bastante dinheiro para sair das empresas, ao mesmo tempo que os melhores colaboradores vêm os seus salários estagnados ou mesmo reduzidos. A questão coloca-se no “como”? Como salvar postos de trabalho e viabilizar empresas, reduzindo, temporariamente, horários e remunerações? Nada está claro! As empresas terão obrigatoriamente que reduzir o quadro para sobreviver e garantir continuidade e futura empregabilidade. Os colaboradores dispensados irão integrar a lista de cidadãos com subsídio de desemprego e os que mantiverem os seus postos de trabalho irão ver a remuneração baixar. Não é um período fácil para os portugueses. E dá que pensar o facto de que, no momento, qualquer greve além de inútil para o seu objetivo, só atirará mais o país para a miséria e, conseqüentemente, prejudicará ainda mais os trabalhadores.